

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan di mana maju mundurnya suatu perusahaan. Salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thomson (Robbins, 2010:264), kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya.

Dalam meningkatkan kinerja para pegawai, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara seperti kompensasi yang tepat dalam memberikan para bawahannya, motivasi kerja yang diperlukan, dan memberikan kompensasi agar pegawai komitmen melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal ini tersebut diharapkan para pegawai bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Selain itu, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut (Hasibuan, 2003). “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Dahlan & Rauf, 2022). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Oktarina et al., 2022). Menurut Basuki & Sari (2022) disiplin kerja adalah kemauan untuk mengikuti aturan-aturan yang diterapkan dalam organisasi. Definisi disiplin kerja menurut Pranata et al., (2021) adalah kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi SOP yang berlaku dan mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi, melalui disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada disampaikan oleh Basuki & Sari (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fajri et al., (2022) menunjukkan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Arisanti et al., (2019) bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan faktor utama dan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan sebagai individu tentunya memerlukan penghargaan atas kerja yang mereka lakukan, bentuk penghargaan tersebut salah satunya adalah kompensasi (Lucky et al., 2022). Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Govinda & Mujiati, 2022). Menurut Maharani et al., (2022) kompensasi adalah segala bentuk penghargaan finansial yang diterima karyawan atas kerja yang telah dilakukannya. Selanjutnya menurut Novita et al., (2022) kompensasi adalah imbalan finansial yang diterima seorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukannya. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja diharapkan dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih keras dalam menghasilkan kerja untuk organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Adriyanto & Qodariah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yuliana & Yoyo (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lucky et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Sari (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja terjadi pada berbagai sektor organisasi, salah satunya adalah koperasi. Koperasi adalah lembaga yang bertujuan untuk mensejahterakan

anggotanya, oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting dalam koperasi untuk mencapai tujuan koperasi itu sendiri. Koperasi memiliki berbagai macam jenis, salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam atau disingkat KSP. KSP adalah jenis koperasi yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota melalui kegiatan simpan pinjam uang yang khusus diperuntukkan hanya untuk anggota koperasi saja. KSP diharapkan dalam menjadi salah satu media bagi anggota untuk melakukan perputaran uang untuk keperluan usaha seperti penambahan modal dan juga menyimpan hasil usaha yang dilakukan.

Salah satu koperasi yang menunjukkan adanya permasalahan kinerja yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja mengalami masalah yang ditunjukkan pada uraian di bawah ini. Berdasarkan hasil observasi yang didapatkan terhadap data target dan realisasi penyaluran pinjaman atau kredit di Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja periode Mei 2022- februari 2023 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Data Target dan Realisasi Penyaluran Pinjaman (Kredit) Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja periode Mei 2022- Februari 2023

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Mei	Rp. 40.400.000	Rp. 38.210.320	94,58%
Juni	Rp. 32.000.000	Rp. 34.928.000	109,15%
Juli	Rp. 38.000.000	Rp. 17.928.400	47,18%
Agustus	Rp. 27.000.000	Rp. 9.717.300	35,99%
September	Rp. 23.000.000	Rp. 13.080.100	56,87%
Oktober	Rp. 25.400.000	Rp. 17.658.080	69,52%
November	Rp. 29.000.000	Rp. 26.645.200	91,88%
Desember	Rp. 28.400.000	Rp. 24.341.640	85,71%
Januari	Rp. 40.000.000	Rp. 32.436.000	81,09%
Februari	Rp. 41.000.000	Rp. 37.002.500	90,25%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode Mei 2022 – Ferbruari 2023, realisasi penyaluran kredit pada KSP Pedagang Pasar Kamboja hampir tidak pernah mencapai target yang ditetapkan, hanya pada bulan Februari saja realisasi kredit mencapai target. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada KSP Pedagang Pasar Kamboja masih belum maksimal, karena tolak ukur kinerja karyawan pada sebuah koperasi simpan pinjam adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi target kredit yang ditetapkan.

Selain itu, kinerja karyawan juga harus didukung oleh sikap disiplin karyawan dalam bekerja, salah satunya adalah dari absensi karyawan. Berdasarkan

data yang diteliti ternyata kondisi pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja dijumpai masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja. Hal ini didasari pada data absensi yang disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja
Periode Mei 2022-Februari 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Karyayawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
		A	B	$C=A \times B$	D	$E=C-D$	$F=D/C$
1	Mei	50	27	1350	35	1315	2,60%
2	Juni	50	26	1300	30	1270	2,31%
3	Juli	50	27	1350	34	1316	2,52%
4	Agustus	50	27	1350	30	1320	2,23%
5	September	50	26	1300	36	1264	2,77%
6	Oktober	50	27	1350	33	1327	2,45%
7	November	50	26	1300	33	1267	2,54%
8	Desember	50	27	1350	44	1306	3,26%
9	Janurari	50	27	1350	34	1326	2,52%
10	Februari	50	24	1200	37	1163	3,39%
Jumlah			267	13200	346	12874	26,59%
Rata – Rata			26,7	1320	34,6	1287,4	2,659%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para pegawai, dilihat dari rata-rata tingkat absensi pegawai periode Mei 2022 - Februari 2023 yang masih berada di atas 3 persen. Menurut Ardana (2012:52) rata-rata tingkat absensi karyawan yang masih ditoleransi adalah dibawah 3%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat absensi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja masih terbilang tinggi. Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja berjumlah kurang lebih 50 orang, namun masih terdapat beberapa fenomena keterlambatan kerja yang

diperoleh melalui hasil observasi. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja.

Hasil wawancara lainnya terhadap pegawai, menunjukkan bahwa beberapa dari mereka memiliki pekerjaan lain, sehingga menyebabkan seringnya keterlambatan kerja, seperti data tingkat absensi yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 di atas, bahwa pegawai banyak yang mengalami keterlambatan dan alfa. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak tercapainya target penyaluran kredit disebabkan karena pegawai memiliki pekerjaan lain yang menyebabkan terhambatnya waktu pegawai dalam melakukan penyaluran kredit. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih cenderung rendah.

Selain disiplin kerja, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pegawai mengeluhkan jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan bonus yang setimpal jika berhasil mencapai target penjualan kredit, hal ini menyebabkan pegawai cenderung kurang termotivasi untuk memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa dalam beberapa waktu, pihak koperasi terlambat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang telah memenuhi target kerja yang telah ditetapkan, dan kurangnya transparansi sistem penggajian di KSP.

Permasalahan yang ditemukan melalui wawancara terhadap pegawai didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya inkonsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara & Hersona (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fajri et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lucky et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Helda et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, permasalahan yang di rumuskan adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja Pasar Kreneng?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja Pasar Kreneng?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja Pasar Kreneng?

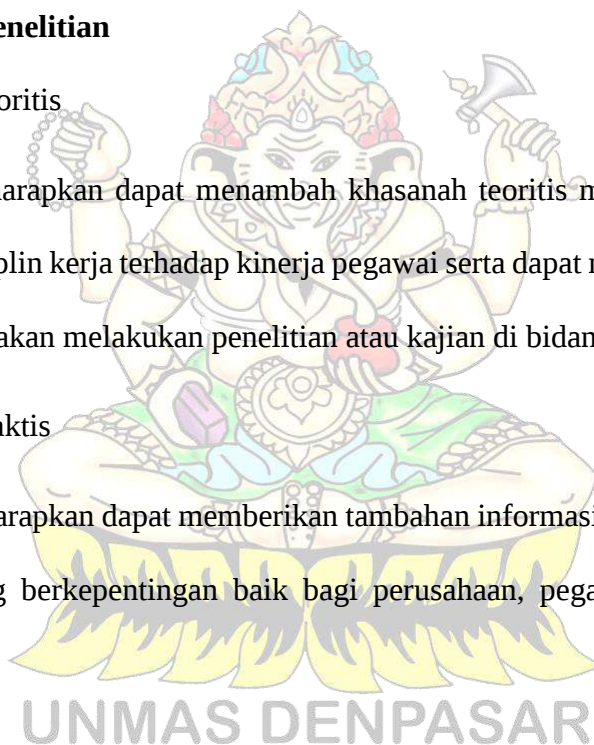
1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah teoritis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian atau kajian di bidang yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik bagi perusahaan, pegawai maupun bagi universitas.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *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, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Syukron et al., 2022).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Locke & Latham, 2019). *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) sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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. Jika seorang individu berkomitmen

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Syukron et al., 2022).

Teori ini, relevan dalam melandasi penelitian ini, dikarenakan penetapan tujuan dalam sebuah organisasi tidak bisa dicapai apabila kinerja karyawan tidak baik. Selain itu, kinerja karyawan yang maksimal menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui kinerja mereka, sehingga goal setting theory dapat menjelaskan dengan lebih komprehensif bagaimana seorang karyawan memiliki tujuan. Karyawan dalam sebuah organisasi adalah individu yang memiliki dan menetapkan tujuan, oleh karena itu organisasi harus mampu melakukan manajemen dan memotivasi karyawan agar memiliki tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Henry Simamora (2004:510) pengertian motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Menurut Malayu (2005: 143) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan

bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2002:80) mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena didorong kekuatan mental, kekuatan mental itu berupa keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita di dalam diri seorang terkadang adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar. Menurut Uno, arti motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan motivasi adalah melakukan usaha tingkat tinggi dan mendukung perilaku manusia untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Saydan dalam Sayuti (2007) yang dikutip oleh Gustisyah, Raika (2009), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

a. Faktor Internal terdiri dari:

- 1) Kematangan Pribadi Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi

kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

- 2) Tingkat Pendidikan Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, Demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

b. Faktor Eksternal terdiri dari:

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Kompensasi yang Memadai Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

2.2.3 Indikator motivasi

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- 1) Prestasi (*Achievement*) : Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- 2) Pengakuan (*Recognition*) : karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*) : Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*) : Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Kemajuan (*Advancement*) : Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dahlan & Rauf (2022) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan

hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Busro (2018:72) disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Pranata et al., (2021) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai disiplin peraturan yaitu kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing responden untuk melaksanakan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, sebagai disiplin waktu yaitu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, sebagai disiplin tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan agar berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

Menurut Syukron et al., (2022) disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para

karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut Basuki & Sari (2018), adalah sebagai berikut: apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hari. apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya. Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertindak laku disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap aturan-aturan organisasi serta SOP yang berlaku dalam organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap dan kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Pranata et al., (2021) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tekun dan tenang serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegaskan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapannya, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

UNMAS DENPASAR

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Herwanto & Radiansyah (2022) indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi jam kerja, karyawan harus mematuhi jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja.
2. Melaksanakan tugas, karyawan harus mau melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada dirinya.

3. Menyelesaikan tugas, karyawan harus mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan kuantitas yang dikerjakan.
4. Menolak tugas yang tidak sesuai, karyawan harus berani menolak tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan tanggungjawabnya.
5. Berkoordinasi, karyawan harus mampu bekerja dengan sistem koordinasi baik antar sesama karyawan maupun koordinasi antara atasan dengan karyawan.

Menurut Pranata et al., (2021) indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut.

1. Taat terhadap aturan waktu, yaitu karyawan harus mematuhi peraturan jam kerja yang dimiliki perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, karyawan harus mematuhi peraturan khususnya SOP yang berlaku.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, karyawan harus memiliki perilaku yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan perusahaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

2.1.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (*Helda et al., 2022*). Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya

berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (*Efrem & Hernawan, 2022*). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut Lucky et al., (2022) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Novita et al., (2022) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Sukrispiyanto (2019) antara lain sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

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

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

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

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Cost of Living*.

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

7. Posisi Jabatan Karyawan.

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

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

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

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

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

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

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

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Novita et al., (2022) indikator kompensasi adalah

1. 1.Gaji.

Gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas.

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Menurut Basuki & Sari (2018) indikator kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Gaji, yaitu upah tetap yang diterima oleh karyawan sebagai imbal hasil kerja yang diberikannya.
2. Bonus, adalah tambahan finansial yang diberikan perusahaan ketika karyawan mencapai prestasi tertentu.
3. Insentif, adalah tambahan upah yang diterima diluar gaji karyawan.

2.1.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Busro (2018) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sukrispiyanto (2019) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Suwanto *et*

al., (2022) “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama yaitu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan (Sukrispiyanto, 2019). Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut: 1. Faktor Kemampuan (*ability*) 2. Faktor Motivasi (*motivation*).”

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas disni merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari

kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Basuki & Sari (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi, yaitu kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya.
2. Fasilitas, yaitu kemampuan karyawan dalam memanfaatkan fasilitas yang dimiliki perusahaan.
3. Keterampilan, yaitu skill yang dimiliki karyawan dalam menunjang kinerja mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, diantaranya :

- 1) Havviz Rizky, et al., (2023) dengan judul “pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt finaccel teknologi Indonesia” Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Finaccel Teknologi Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finaccel Teknologi

Indonesia sebanyak 40 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dengan metode skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, menggunakan alat pengolahan data SPSS 26. Tahap pertama dalam penelitian ini menentukan indikator setiap variabel dan menyusun pernyataan yang akan di jadikan kuisioner, selanjutnya setelah data terkumpul dilakukan uji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tahapan selanjutnya akan mengukur hasil penelitian dari setiap hubungan variable. Hasil penelitian secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Ayu Febriyana Tanjung, et al., (2023) dengan judul “pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan bank syariah Indonesia” Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga perusahaan- perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan begitukaryawan dapat berkerja secara produktif. Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efesien. Produktivitas karyawan

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Kompensai, Disiplin Kerja, dan Motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawam Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe dengan jumlah responden 35 orang. Pada pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala likert. Metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan. Nilai Rsquare yang di dapat sebesar 0,281. Hal ini berarti 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- 3) Erlina Rizki Fahriza, et al., (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ramayana Agro Mandiri” enelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada

responden dan data sekunder untuk mengetahui kapasitas produksi bulanan yang dilakukan oleh karyawan Ramayana Agro Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Ramayana Agro Mandiri, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden yang seluruhnya merupakan karyawan Ramayana Agro Mandiri. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan alat analisis SPSS 25. dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

- 4) Laela Ramadhani (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44. 531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas” Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana sumber data primer diperoleh dari hasil kuisioner (skala Linkert) dan observasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang diperoleh melalui teknik total sampling. Variabel penelitian terdiri dari Variabel Bebas (X1: Kompensasi, X2: Motivasi, X3: Disiplin Kerja dan X4: Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja) dan Variabel Terikat (Y: Kinerja Karyawan). Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan uji Validitas dan Reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Heterokedastisitas dan Multikolinieritas. Adapun analisis hasil penelitian menggunakan Uji regresi linier berganda, meliputi uji t parsial dan uji f simultan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, rendahnya kompensasi maka rendah pula Kinerja karyawannya; (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tinggi motivasi maka semakin tinggi

pula kinerja karyawannya; (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawannya; dan (4) Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja maka berpengaruh pada semakin tinggi pula kinerja karyawan SPBU 44.351.22 Kedunguter Banyumas dengan presentase pengaruh sebesar 68,8%.

- 5) Ai Nurhasanah, et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di Era Pandemi Covid-19” Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di era pandemi covid-19. Tujuan selanjutnya adalah Untuk Mengetahui tindakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di era pandemi covid-19, dan tujuan terakhirnya adalah untuk Mengetahui konsep yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di era pandemi covid-19. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang berarti data yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian. Populasi yang digunakan ialah seluruh karyawan yang bekerja di PT Jinheung Electric Indonesia yang berjumlah 250 karyawan sebagai populasi penelitian karena merupakan tempat peneliti bekerja dan masih banyak permasalahan terkait produktivitas kerja para

karyawannya. Pengumpulan data yang diterapkan dan dilaksanakan dalam penelitian ini teknisnya dilakukan melalui observasi, angket dan cara lainnya. Metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data pada penelitian ini diantaranya yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

- 6) Nabilatuz Zulfa Fitri (2023) dengan judul “pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pt. pegadaian (persero) upc kapasan)” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kapasan Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) UPC Kapasan – Surabaya yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) UPC Kapasan – Surabaya sebagai responden sebanyak 40 orang yang berlokasi di Jl. Gembong Sawah No 28 Surabaya. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Teknik pengumpulan data dengan skala likert sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu uji instrumen data melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang dilakukan melalui normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan tidak melanggar syarat yang telah ditentukan. Sedangkan hasil uji kelayakan model yang dilakukan

dengan uji F dan koefisien determinasi, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Aprilia Jenianti Muti Riu, et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Prana Consultant” Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi bisnis atau perusahaan, karena merupakan badan utama yang melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Kepuasan kerja adalah respon yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa respon positif maupun respon negatif. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan 3 faktor, meliputi (i) Kompensasi, yaitu berupa balas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan, (ii) Motivasi, yaitu pemberian daya pendorong agar karyawan mampu bekerja secara optimal, (iii) Disiplin Kerja, yaitu karyawan mampu mentaati peraturan yang telah dibuat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kala Prana Consultant. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 43 karyawan. pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobabilitas dan teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling. Data dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi

(X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} 1,447 < t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,156 > 0,05$. Kemudian variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} 1,753 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,087 < 0,05$. Dan variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kepuasan Kerja (Y), dibuktikan dengan hasil uji t yaitu di peroleh nilai $t_{hitung} 3,094 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,004$.

- 8) Weltry Nggause (2022) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pt. asdp indonesia ferry (persero) cabang kupang” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berada pada kategori penilaian tinggi. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pengujian hipotesis. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai adjust R Square sebesar 71,8%,

sehingga dapat dijelaskan bahwa 71,8% variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja memengaruhi Disiplin Kerja. Sedangkan selisihnya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Keteladanan Pimpinan, Aturan dan Ketegasan Pimpinan. Hasil dari penelitian ini melalui uji parsial menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Sementara itu, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.

- 9) Yenni Rosyina Hasibuan (2023) dengan judul “pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang” Tujuan dari penelitian ini membahas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas kesehatan kabupaten jombang. Metode yang di gunakan yaitu dengan menggunakan metode korelasional adalah penelitian yang di maksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Teknik pengambilan data yang di lakukan menggunakan pengambilan data kuisisioner. Sampel yang digunakan terdiri dari 83 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling, sumber data primer menggunakan wawancara, kuesioner dan

observasi. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dinas kesehatan kabupaten jombang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

