

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan baik diperlukan usaha untuk menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. (Sedarmayanti,, 2017), Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Ahmad S. Ruky (2016) menyebutkan sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Saridawati (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, peroraganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi , pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Pratama.(2020) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau

lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi. Pendapat Sugiarta. (2018).

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian Tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat. Menurut Mangkunegara (2017) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan/ karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya dan meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. (Andriyani, 2020). Menurut Sumadhinata, (2018) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku

dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Sinambela (2018 ) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawanmenaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Penelitian Andriyani, (2020). menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan lebih baik. Selanjutnya hasil penelitian yang sama dengan penelitian Rompas, dkk, (2018). Astuti dan Rahardjo (2021), dan penelitian Hakim dan Alhakim (2020) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian oleh Rukhayati (2018) bahwa Displin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya dengan disiplin kerja yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. (Wardani, dkk. (2020). Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Robbins dalam Priansa, (2016:201) motivasi adalah “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan”. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Gitosudarno (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Penelitian Arista, dkk., (2022). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Wardani *et,al* (2020), penelitian Widyandari, dkk., (2022), Penelitian Pramesti, dkk., (2021), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahmat, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan

berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain faktor Disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. (Steven Gunawarman, 2020). Menurut Nasution, (2016) kompensasi yaitu suatu hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama seorang karyawan/karyawan (Ardana dkk, 2018). Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor. Menurut Mulyadi (2017), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu: (a) meningkatkan

kesejahteraan karyawan, (b) memotivasi karyawan, (c) Peningkatan kinerja, (d) memperoleh karyawan yang bermutu.

Penelitian Gunawarman (2020), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Asriani. (2021), Arif, dkk. (2021) penelitian Hardina dan Vikaliana (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebastian dan Andani (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan pemberian kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m<sup>2</sup>. Dan pada Indomaret area penatih, terdapat 10 toko di area supervisor tersebut dan dengan jumlah karyawan yaitu berjumlah 80 orang karyawan. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pihak *Human Resources Departement* (HRD), perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan yang belum optimal . Rendahnya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area MSN cabang Bali dapat diketahui pada tingkat absensi (kehadiran) karyawan dalam bekerja disajikan pada table 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat absensi Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Penatih**  
 (Januari – Desember) Tahun 2022.

NO	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase Tingkat Absensi
	(A)	(B)	(C)	(D)=(BxC)	(E)	(F)=(E:D x 100%)
1	Januari	80	31	2.480	115	4,63%
2	Februari	80	28	2.240	126	5,62%
3	Maret	80	31	2.480	155	6,25%
4	April	80	30	2.400	165	6,87%
5	Mei	80	31	2.480	104	4,33%
6	Juni	80	30	2.400	95	3,95%
7	Juli	80	31	2.480	104	4,19%
8	Agustus	80	31	2.480	125	5,28 %
9	September	80	30	2.400	119	4,95 %
10	Oktober	80	31	2.480	128	5,16%
11	November	80	30	2.400	105	4,37%
12	Desember	80	31	2.480	118	4,75%
<b>Jumlah</b>						60,37%
<b>Rata-rata</b>						5,03%

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan April 2022 yaitu 6,87% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Juni yaitu 3,95%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2022 yaitu 5,03%. Menurut Flippo (2020) apabila presentase tingkat kehadiran berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Perusahaan sangat memerlukan kehadiran karyawan yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu karyawan belum sepenuhnya taat terhadap peraturan kerja yaitu mematuhi semua peraturan

perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja bisa terbentuk. Seperti fenomena yang terjadi pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih seperti misalnya peraturan dalam berpakaian, banyak karyawan yang melanggar aturan dalam berpakaian dimana karyawan menggunakan pakaian diluar seragam dari perusahaan yang telah diberikan.

Temuan peneliti Fenomena yang berkaitan dengan Motivasi kerja terlihat pada kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*). Yaitu adanya keluhan dari karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih, bahwa kebutuhan fisiologis masih dirasakan kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan untuk hidup bersama keluarga seperti misalnya kebutuhan makan dan minum, perumahan, dan lain sebagainya. Selanjutnya adanya keluhan dari karyawan bahwa Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*) masih dirasakan kurang hal seperti ini dapat dilihat bahwa karyawan yang ingin berkembang dan memacu terhadap kreativitas dirinya senang akan tugastugas yang menantang dengan menggunakan semua kemampuan dan keahlian yang mereka miliki sering tidak mendapatkan respon dari perusahaan sehingga berakibat karyawan acuh tak acuh dalam bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Dalam pemberian bonus/insentif di dapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

Berdasarkan kajian secara teori, hasil penelitian sebelumnya serta ditemukannya fenomena yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih ?
- 3) Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih?
- 3) Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih?

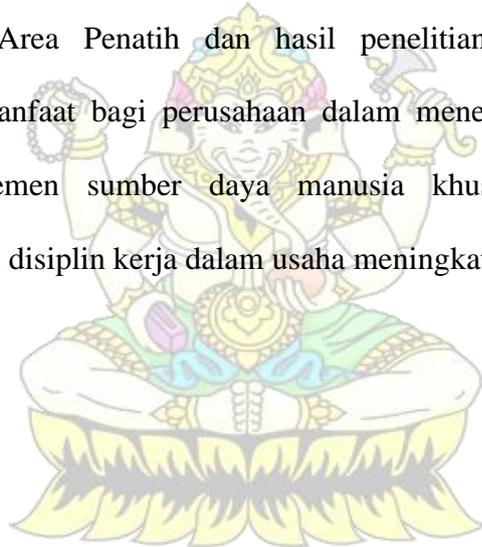
#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sasaran informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih.

##### 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan digunakan untuk menerepkan teori – teori dalam manajemen sumber daya manusia pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali Area Penatih dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory ( Goal setting theory)*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019)

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari perilaku karyawan yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki motivasi berdasarkan tujuan, apabila seorang individu memiliki motivasi untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variable motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut dilaksanakan secara baik dan diterapkan dalam suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Adawiyah, 2019:72)

## 2.1.2 Disiplin

### 1) Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu arahan atau tuntunan untuk melatih dan membentuk seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dengan baik dan tepat. David & Revi (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen agar mendorong anggota organisasi mentaati berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Sardjana, dkk. (2018) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi individu. Apabila ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerjanya, maka tindakannya dapat dikategorikan sebagai tindakan tidak disiplin. Dari perspektif organisasi, disiplin dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang diwujudkan dalam sikap, perilaku, dan perbuatan yang baik, sehingga tercipta keteraturan, kerukunan, tidak ada perselisihan, dan kondisi baik lainnya.

Seorang karyawandengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh seorang manager, dan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya, sehingga akan selalu mentaati peraturan yang ada dalam bekerja. lingkungan dengan kesadaran tinggi. Tanpa adanya rasa paksaan, karyawandengan disiplin kerja yang tinggi akan berprestasi dengan baik karena waktu kerja digunakan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ingin dicapai (Agrasadnya, dkk. 2022)

Lastri, dkk. (2022) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu sikap kerelaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan organisasi dimaksudkan agar seluruh karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut mau dengan sukarela menaati dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku tanpa paksaan. Setiap karyawan dalam organisasi dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma-norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasibuan, dkk. (2021) menyatakan dalam disiplin manajemen sumber daya manusia adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggotanya memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah kebiasaan individu di lingkungan kerja yang membentuk keterampilan, sikap, dan perilaku dalam setiap kegiatan kerja yang dilakukan secara sukarela dan berkesinambungan.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Onsardi & Putri (2020) mengatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan mampu dan bisa mengendalikan diri untuk taat pada peraturan

yang telah diberikan oleh perusahaan guna terwujudnya tujuan perusahaan (Surya, dkk. 2022).

Berdasarkan peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu tanggungjawab dalam mematuhi semua prosedur dan segala peraturan kerja yang dibuat oleh perusahaan guna terwujudnya tujuan perusahaan serta kinerja yang baik.

## 2) Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

### a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan Karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, Karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

### b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan Karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan

sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki Karyawanpelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (2018) adalah sebagai berikut :

a) Taat terhadap aturan waktu

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

b) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.

c) 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.

d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para Karyawandalam perusahaan.

## 2.1.3 Motivasi Kerja

### 1) Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk

melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, dan Vidada, 2020). Menurut Sarippudin dan Handayani (2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Malayu (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara memdorong gairah kerja bahwan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

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

## 2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dimana menurut (Sedarmayanti 2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *disastifer* atau *extrinsic motivation*.

a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*)

- (1) prestasi yang diraih (*achievement*)
- (2) pengakuan orang lain (*recognition*)
- (3) tanggung jawab (*responsibility*)
- (4) peluang untuk maju (*advancement*)
- (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti:

- (1) Kompensasi
- (2) Keamanan dan keselamatan kerja
- (3) Kondisi kerja
- (4) Prosedur perusahaan
- (5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan

### 3) Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan, (2016) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### 4) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016) adalah sebagai berikut :

##### a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

##### b) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

##### c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

## 2.1.4 Kompensasi

### 1) **Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Menurut Handoko (2014), Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Mondy dan Noe (2015) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

## 2) Jenis – Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa pekerjaan.

Menurut Mondy (2015) mengemukakan bahwa:

### a) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

#### (1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang di bayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

#### (2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

#### (3) Insentif

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

b) Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

### 3) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara dalam Prasetyo (2016) mengemukakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

a) Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan. Inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan

b) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

c) Standard Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya,

d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e) **Permintaan dan Persediaan**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f) **Kemampuan membayar**

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji/upah karyawan artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan keenam faktor yang mempengaruhi kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan pilihan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, sesuai standar biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan upah karyawan, sesuai permintaan dan persediaan ataupun berdasarkan kemampuan membayar sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **4) Indikator Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung , finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mondy dan Noe (2015), menyatakan indikator Kompensasi karyawan yaitu :

## a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

## b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

## c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan kompensasi perusahaan bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari perusahaan, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Azhari (2020) peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan terhadap perusahaan untuk dapat bertahan dalam sesuatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang standar yang disusun sebagian acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Dessler (2016) Dapat disimpulkan bahwa hasil kerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama.

## 2) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal karyawan, faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan menurut Gibson (Mekta, 2017) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

### a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja dan demografi.

### b) Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari :persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan dan kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Terdiri dari tiga struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan maupun imbalan.

Ketiga faktor diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari internal karyawan. hal tersebut dapat ditunjukkan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi.

**3) Indikator – indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan penilaian kinerja melalui indikator – indikator kinerja karyawan Menurut Mekta (2017)

a) Kuantitas kerja karyawan

Mutu dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Kualitas kerja karyawan

Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil mendekati sempurna.

c) Efisiensi karyawan

Tiap sumber daya dapat dimanfaatkan dengan baik secara maksimal oleh karyawan.

d) Usaha karyawan

Karyawan dapat berusaha lebih keras daripada yang seharusnya diharapkan oleh perusahaan.

e) Standar profesional karyawan

Karyawan memegang standar professional dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

f) Kemampuan karyawan

Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g) Ketepatan karyawan

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mempunyai kreatifitas tinggi.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Salah satu acuan dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian-penelitian terdahulu untuk dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian ini mengangkat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian penelitian.

### 2.2.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan Rompas dkk (2018) dengan judul "*The Influence of Leadership, Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Southeast Minahasa Regency Transportation Service*". Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawanserta teknik pengumpulan data dan teknik analisa data sedangkan perbedaanya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan Andriyani (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ptaquavue Vision International”. Sampel yang didapat adalah sebanyak 96 Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, 6) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawanserta teknik pengumpulan data sedangkan perbedaanya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.
- 3) Penelitian yang dilakukan Astuti dan Rahardjo (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja)”. Jenis penelitian ini adalah

menggunakan eksplanasi (*Explanatory Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan 1236 orang Pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan statistic deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, 2) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai, 3) kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik penarikan sampel dan teknik pengumpulan data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Alhakim (2020) dengan judul “*Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees’ performance*”. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *motivation has a positive and significant effect on employee performance* yang bermakna bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, 2) *workplace discipline does not affect employee performance* yang bermakna bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tetapi pengaruhnya tidak terasa. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas,

kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan Rukhayati (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan yang artinya peningkatan motivasi kerja disertai disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik pengumpulan data dan teknik analisa data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan**

- 1) Penelitian Wardani, Peristionwati and Nurwijayanti (2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik

analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Arista, dkk., (2022) dengan judul penelitiannya : Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang dipergunakan sejumlah 45 Responden dan dengan Teknik analisis yaitu Regresi Linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 3) Penelitian oleh Widyandari, dkk., (2022), Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasinya sejumlah 32 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik

analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Pramesti, dkk., (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangli. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang dipergunakan sejumlah 64 orang yang merupakan karyawan Negeri Sipil (ASN) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahmat, (2021), Dengan judul penelitiannya : *The Influence of Motivation and Work Ability on Employee Performance at the Sigi Regency Tourism Office*. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 53 orang, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik

analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

### 2.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Steven Gunawarman (2020) dengan judul penelitiannya : *The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance (case study at ud. galilea)*. Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 4, Nomor 6, Februari 2020 Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan produksi UD. Galilea sebanyak 38 orang dan menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 orang. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner offline dengan menggunakan pilihan beberapa alternative jawaban berupa Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji Goodness, dan uji T. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian oleh Asriani (2021) dengan judul penelitiannya : THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT GRAGE RESORT HOTEL SANGKAK REGENCY. BRASS DURING THE COVID-19

PANDEMIC.ISSN 2252 – 7451 (Media Cetak) 2622-0946 (Media Online)  
Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 14, No. 2, Desember 2021 | 266 Program Studi Manajemen, Universitas Kuningan. Metode survei deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan yang berjumlah 75 orang menjadi subjek eksplorasi. Sampling jenuh digunakan sebagai metode sampel, artinya seluruh 75 karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan dimasukkan dalam sampel. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Analisis statistik telah mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 3) Penelitian oleh Arif dkk, (2021) dengan judul penelitiannya : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIAN TEC INDONESIA JAKARTA UTARA.** Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN: 2656-3169 Volume 22, No.2, Mei-Agustus 2021 p- ISSN: 0853-5248. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT Asian Tec Indonesia, Jakarta

Utara, sedangkan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier parsial dan simultan. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Hardina dan Vikaliana (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. JURNAL ABIWARA Vol. 2, No. 1, September 2020, pp. 27-32.

Sampling jenuh digunakan sebagai metode sampel, artinya seluruh 65 karyawan PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Analisis statistik telah mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

5) Penelitian oleh Sebastian dan Andani (2020) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia Jason. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020 Hal: 461-468 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta. Peneliti mengambil sampel sebanyak 75 responden pada PT Bank QNB INDONESIA cabang SCBD dengan menggunakan kuisioner. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

6) Penelitian oleh Maulana (2020) dengan judul penelitiannya “ Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara parsial, variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang tidak signifikan. Dengan demikian jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian

kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa karyawan akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa kompensasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi maupun sampel dan tahun penelitiannya.

