

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran penting karena sumber daya manusia menjadi salah satu unsur dan faktor penunjang keberlanjutan dalam sebuah organisasi. Untuk dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, perlu dibentuk manajemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Andika dan Irmayani (2021) berfungsi sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu atau kelompok kerja yang menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang baik.

Adapun fungsi pokok dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, berikut fungsi pokok manajemen sumber daya manusia: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*Staffing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*). Selanjutnya fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu: fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegrasian, dan fungsi pemeliharaan Irmayani (2021). Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas – tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang penting harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif karyawan, dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus mampu berkinerja dengan baik, profesional, mempunyai pengalaman dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Parwata, 2020). Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan tenaga kerja dengan melakukan

evaluasi dan memperbaiki kualitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang dan menembus persaingan global.

Menurut hasil observasi dengan 10 karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar kinerja karyawannya tergolong kurang baik, dimana masih ada karyawan yang pulang sebelum menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih harus diberi tahu untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa ada inisiatif dari dirinya sendiri, dan masih ada karyawan yang datang terlambat. Untuk dapat membentuk kinerja yang optimal, pemimpin dalam setiap organisasi harus mampu memberikan dorongan berupa motivasi seperti penghargaan, penciptaan disiplin kerja yang baik, dan pemberian kompensasi yang maksimal kepada para karyawannya (Adhari, 2021).

Kompensasi menjadi salah satu aspek utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya mendorong kinerja yang lebih baik, tetapi juga berperan penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Akbar (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Hartatik (Rahayu & Pramularso, 2019) kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Selanjutnya menurut Widodo dan Yandi (2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 orang karyawan PT Fore Coffee, menyatakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi, maksudnya disini masih banyak karyawan yang bekerja *overtime* namun perusahaan tidak membayar lebih kepada karyawannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian Ilham (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut jufrizen(2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler, G. (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suriani, dkk (2019), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Arofah(2021) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor kunci lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Teori-teori motivasi, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih keras, menunjukkan kreativitas, dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan bagi pengembangan diri menjadi sangat penting.

Siswanto (2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Syahputra (2020) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara pada 10 orang karyawan PT Fore Coffee, menyatakan bahwa terdapat kurangnya penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, serta masih kurangnya pengakuan dari atasan. Karena dengan adanya pemberian penghargaan terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Pink (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Ryan dan Deci (2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Adha (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Deci dan Ryan (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya kompensasi dan motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah faktor penting lainnya yang berkontribusi terhadap kinerja. Disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan dapat diandalkan, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Di sisi lain, ketidaksiplinan dapat menyebabkan gangguan dalam operasional dan mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten, serta memberikan pengawasan yang memadai untuk menjaga ketertiban di lingkungan kerja.

Menurut Siagian dan Hartono(2020) disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi anggota organisasi atau karyawan untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin dan motivasi kerja berkaitan erat dengan keberhasilan dan efisiensi karyawan. Disiplin kerja adalah kemauan seseorang untuk mengikuti aturan,

prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan. Ini termasuk langkah-langkah yang diambil karyawan untuk mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga integritas dan kualitas pekerjaan mereka. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka berperilaku lebih jujur, menghasilkan karya yang berkualitas dan mencapai hasil yang diharapkan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Fore Coffee di Denpasar
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah karyawan (A)	Keterlambatan <30 menit (B)	Persentase Keterlambatan $\frac{B}{A} \times 100$
1	Januari	40 orang	5 orang	12,5%
2	Februari	40 orang	3 orang	7,5%
3	Maret	40 orang	4 orang	10%
4	April	40 orang	6 orang	15%
5	Mei	40 orang	4 orang	10%
6	Juni	40 orang	3 orang	7,5%
7	Juli	40 orang	3 orang	7,5%
8	Agustus	40 orang	2 orang	5%
9	September	40 orang	5 orang	12,5%
10	Oktober	40 orang	3 orang	7,5%
11	November	40 orang	3 orang	7,5%
12	Desember	40 orang	2 orang	5%

Sumber : PT Fore Coffee Denpasar

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa absensi karyawan PT Fore Coffee di Denpasar tahun 2023 terdapat masih ada karyawan yang datang terlambat kurang dari 30 menit dengan persentase diatas 5% bahkan pada bulan april yaitu mencapai 15% karyawan yang datang terlambat. Menurut Flippo (2001) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Tingkat absensi pada PT Fore Coffee di Denpasar berfluktuasi pada

setiap bulannya. Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kedisiplinan karyawan dan akan berdampak pada karyawan yang lainnya.

Penelitian dari Lestari & Afifah, (2021) tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Khan & Hussain (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Wairooy(2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Penelitian dari Kelimeda *et al.*(2018) menemukan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara kinerja karyawan dan disiplin kerja. Menurut Andriani *et al.*(2020) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan mengenai pentingnya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan diatas. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar?

1.3 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Fore Coffee Di Denpasar.

1.4 Manfaat Penulisan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, Adapun Manfaat penelitian yang dijabarkan menjadi 2 yaitu, manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang akan diharapkan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan acuan untuk mengembangkan ilmu Manajemen yang telah dimiliki, yang berhubungan dengan bidang perbankan khususnya pengaruh keputusan investasi, kebijakan dividen, dan kepemilikan institusional.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pustaka yang dapat meningkatkan literasi dan khasanah ilmu bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi investor yang akan berinvestasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan, serta memberikan masukan kepada manager tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan agar manager berhati-hati dalam menjalankan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama dalam penelitian ini. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* atau tujuan sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang - orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama

sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja, individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Kusuma (2019) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi tersebut. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung Sasaran yang ingin dicapai organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. arti kata kinerja berasal dari kata job

performance dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan, visi, dan misi suatu organisasi. Sebagai ukuran pencapaian hasil kerja individu atau kelompok, kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Berdasarkan definisi yang disampaikan, kinerja tidak hanya mencakup aspek legal dan etis, tetapi juga diukur melalui kriteria tertentu yang relevan dengan pekerjaan masing-masing. Pentingnya kinerja karyawan terletak pada kontribusinya terhadap pencapaian sasaran organisasi secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang baik tentang kinerja, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga menghasilkan hasil yang optimal dan mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Priansa (2019) pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standard berupa ketelitian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standard yang telah ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Karyawan dapat menyesuaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Kerjasama Tim

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja tim dan rekan kerja.

5) Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tau.

6) Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan – imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh

organisasi. Kompensasi berupa pembiayaan secara langsung dan pembiayaan tidak langsung yang sangat berguna terhadap karyawan bentuk uang yang dapat menyemangati karyawan supaya bekerja dengan gigit agar tercapai daya produksi yang diinginkan perusahaan (Inova & Jayanti, 2019).

Menurut Hasibuan (2019), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dengan organisasi, sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relative struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Sebagai sistem reward, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga mencakup nilai-nilai non-materi seperti kesempatan pengembangan diri, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan variasi dalam tugas. Dengan demikian, kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mendorong kinerja yang lebih baik, dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Berdasarkan penjelasan, kompensasi mencakup pengeluaran moneter, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi juga meliputi berbagai bentuk pendapatan, baik uang maupun barang, yang mencerminkan keadilan internal dan eksternal dalam struktur penggajian.

2) Bentuk – Bentuk Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara karyawan yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen–komponen kompensasinya. Namun jenis–jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda.

Menurut Mangkunegara (2020:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung

- a) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Kompensasi tidak langsung

- a) Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Menurut Edison, (2019:152) kompensasi terdiri dari kompensasi normatif dan kebijakan. Pembagian kompensasi ini didasari oleh perilaku yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya menurut Akbar, (2021:125) kompensasi meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan intrinsik organisasi berbentuk pengakuan, pemberian kesempatan untuk promosi, tantangan kesempatan kerja.

Berdasarkan bentuk kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

3) Tujuan Kompensasi

Menurut Batjo dan Shaleh (2019:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3) Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

4) Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang

ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

5) Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya. Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga karyawan bekerja dengan nyaman.

4) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Septawan (2021:9) faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a) Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan no material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

c) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

d) Suplay dan permintaan tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak mendapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

e) Organisasi karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

- f) Berbagai peraturan perundang undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem perundang–undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang – undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

5) Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2019:445) terdapat 4 indikator dari kompensasi yaitu:

- a) Upah / gaji

Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja – pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

- b) Insentif (*incentive*)

Tambahan – tambahan gaji di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh organisasi. Program – program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan–keuntungan.

- c) Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan yang diberikan perusahaan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan–tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

- d) Fasilitas (*facility*)

Kenikmatan/fasilitas seperti baju kantor, komputer, peralatan kerja, tempat parkir.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi perusahaan. Menurut Wexley dan Yuki, (2022) motivasi merupakan pemberian atau pemunculan motif, dan kondisi yang menumbuhkan motif itu sendiri.

Sedangkan menurut Winardi (2022:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Hasibuan (2019:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Wexley dan Yuki (2022), motivasi melibatkan pemunculan motif dan kondisi yang menumbuhkan motivasi itu sendiri. Sementara itu, Winardi (2022) menekankan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang dapat mempengaruhi kinerja, baik secara positif maupun negatif. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka dalam mencapai

tujuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi, yang berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan, memiliki peran penting dalam manajemen, terutama dalam menggerakkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berfokus pada bagaimana cara mendorong karyawan agar bekerja secara produktif dan berkolaborasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

2) Jenis – Jenis Motivasi

Malayu dalam Hasibuan (2023:152) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1) Motivasi Positif

Pimpinan atau atasan memotivai (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Pimpinan atau atasan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya semua motivasi digunakan oleh pimpinan dalam suatu pekerjaan atau lembaga. Ini tergantung dari

keyakinan terhadap jenis motivasi mana yang paling tepat digunakan, karena pada prinsipnya individu yang satu dengan individu lainnya berbeda. Ada banyak yang membedakan individu, satu dengan lainnya. Sehingga akan banyak terdapat pandangan dan cara berfikir di dalam perusahaan.

3) Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:146), terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi antara lain:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.
- c) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d) Mengektifitaskan pengadaan karyawan.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas.
- i) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat bahan baku.

4) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Priansa (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain adalah berkaitan dengan :

- a) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

b) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

c) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

d) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

f) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

g) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

h) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

i) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

j) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

5) Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

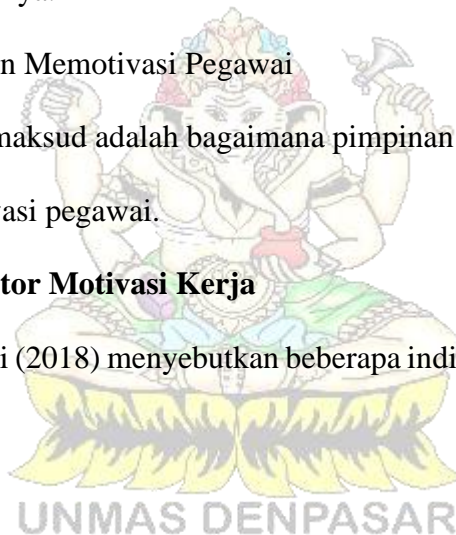
a) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.



c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

e) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Mariani & Sariyathi (2019) Disiplin kerja juga digunakan sebagai suatu alat yang digunakan para manager untuk memotivasi karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Membahas tentang kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan perusahaan. Seperti kata pepatah tidak ada kesuksesan tanpa kedisiplinan,

namun harus lebih jauh dari menerapkan super disiplin dalam dirinya. Dan itu juga dilakukan oleh banyak orang yang sukses untuk meraih kesuksesan yang dicita-citakan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2020:194).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan komponen fundamental yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Disiplin tidak hanya mencerminkan sikap patuh terhadap peraturan yang ada, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan membangun kesadaran dan kesediaan untuk menaati norma-norma yang berlaku, karyawan dapat menunjukkan tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan tugas mereka.

Melalui disiplin yang kuat, karyawan dapat menciptakan konsistensi dalam perilaku yang mendukung pencapaian tujuan individu dan organisasi. Kedisiplinan berfungsi sebagai alat motivasi yang penting bagi manajer untuk mendorong perubahan perilaku yang positif, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen harus menerapkan sistem yang mendukung dan mendorong kedisiplinan kerja, termasuk melalui pelatihan, pengawasan, dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan sikap disiplin. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang sukses dan berkelanjutan.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (Setiawan, 2019) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Selalu hadir tepat waktu

Karyawan harus datang sesuai jam ketentuan yang ditetapkan.

b) Selalu mengutamakan presentase kehadiran

Karyawan harus mengutamakan kehadiran yang sesuai dengan ketentuan.

c) Selalu mentaati ketentuan jam kerja

Karyawan harus mentaati jam kerja yang telah ditetapkan pada perusahaan.

d) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif

Karyawan harus menggunakan jam kerja dengan efisien dan efektivitas yang baik.

e) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya

Karyawan harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

f) Memiliki semangat kerja yang tinggi

Karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan motivasi yang kuat.

g) Memiliki sikap yang baik

Karyawan harus memiliki sikap yang baik terhadap rekan kerja maupun dengan customer.

h) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Karyawan harus selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja dan mencari solusi yang lebih baik.

3) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Gibson (2019) dalam bukunya "*Organizations: Behavior, Structure, Processes*", beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah:

- a) Kepemimpinan yang baik dan teladan dari manajemen
- b) Sistem penghargaan dan sanksi yang jelas
- c) Lingkungan kerja yang kondusif
- d) Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan
- e) Kebijakan dan prosedur kerja yang transparan dan konsisten

Gibson (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor ini dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di dalam sebuah organisasi.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan telah dipublikasikan secara ilmiah berupa jurnal digunakan sebagai kajian empiris, adalah sebagai berikut:

- 1) Siagian (2018) pada penelitiannya yang menggunakan variabel independen disiplin kerja dan kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel intervening motivasi menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

- 2) Ashari (2019) pada penelitiannya yang menggunakan variabel independen kompensasi dan budaya organisasi, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel intervening motivasi menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
- 3) Penelitian dari Kasih (2019) Penelitian ini menyatakan bahwa secara persial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan mengetahui disiplin kerjasecara jelas, memberikan pengarahan dan karyawan ditempatkan sesuai dengan tempat yang sama dengan bidangnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda.
- 4) Penelitian Solehudin (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Intensif, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasi, uji kalayakan model dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi, insentif dan kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian Istifadah dan Santoso (2019) Penentuan sampel menggunakan studi populasi. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 6) Ilham *et al.* (2020) pada penelitiannya yang menggunakan variabel independen disiplinkerja dan kompensasi variabel dependen kinerja karyawan dan variabel intervening motivasi menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- 7) Putri *et al.* (2020) pada penelitiannya yang menggunakan variabel independent kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel intervening motivasi menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 8) Khoiriyah *et al.* (2020) pada penelitiannya yang menggunakan variabel independent kompensasi dan lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel intervening motivasi. kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap motivasi karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- 9) Penelitian dari Wiryani (2022) Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaparis Denpasar.
- 10) Penelitian Marlius dan Pebriana (2022) Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 11) Penelitian dari Lestari & Afifah, (2021) tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sebaliknya, Penelitian dari Kelimeda *et al.*(2018) menemukan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara kinerja karyawan dan disiplin kerja.
- 12) Penelitian menurut jufrizen(2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Baroma dan Arofah(2021) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 13) Penelitian Susanto(2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Sinaga dan Hidayat(2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 14) Penelitian menurut Wairooy(2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Andriani *et al.*(2020) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 15) Penelitian menurut Sari dan Pancasasti (2022) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan tidak memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua, disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika karyawan menerapkan disiplin kerja yang ditetapkan, maka berdampak dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.