

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat MSDM merupakan suatu proses yang dimana mengenai berbagai masalah di ruang lingkup Tenaga Kerja, Buruh, Pegawai dan Manajer. Agar bisa dapat menunjang aktivitas suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah diberikan.

Menurut (Henry Simamora, 1999:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebagai balasan jasa, pemberian, penilaian, pengembangan dan pendayagunaan kepada kelompok, individu serta anggota organisasi didalam pekerjaan. Menurut Mutiara S. Panggabean MSDM ialah suatu proses yang terdapat dari pengendalian, pimpinan, pengorganisasian, perencanaan dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan pada pemutusan hubungan kerja, promosi, kompensasi, pengadaan, analisis pekerjaan, pengembangan serta evaluasi pekerjaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mondy (2008) yaitu sebagai berikut:

a. Penyediaan Staff

Penyediaan staff (*staffing*) merupakan proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan berbagai keahlian yang memadai untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

Penyediaan staf mencakup :

- 1.) Perekrutan staf mencakup
- 2.) Analisi jabatan
- 3.) Perencanaan SDM

b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM (*human resource development/HRD*) adalah fungsi utama MSD yang yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

c. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa mereka, yang meliputi :

- 1.) Kompensasi finansial langsung: Bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, upah, komisi, bonus, dsb.
- 2.) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan): Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti bayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan, dsb.
- 3.) Kompensasi non finansial: Kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

d. Keselamatan dan Kesehatan

- 1.) Keselamatan adalah terlindunginya para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 2.) Kesehatan adalah terbebasnya para karyawan dari penyakit fisik maupun emosional.
- 3.) Kedua aspek di atas penting karena para karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

e. Hubungan Industrial

- 1.) Suatu perusahaan secara hukum harus mengakui adanya serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan tersebut menginginkan adanya serikat pekerja untuk mewakili mereka.

2.)Aktivitas SDM yang terkait dengan perundingan kolektif seringkali disebut sebagai hubungan industrial

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal ini bisa dikatakan sangatlah sulit untuk dijabarkan dikarenakan bersifat sangat bervariasi dan tergantung penetapan dari perkembangan masing-masing perusahaan. Akan tetapi Menurut Penulis Sapta Rini Widyawati dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2019) mengatakan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah:

a. Tujuan Organisasional

Memastikan bahwa MSDM berkontribusi pada efektivitas organisasional. Departemen SDM membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini para manajer tetap bertanggung jawab penuh atas para bawahannya, departemen SDM hanya memberikan dukungan dalam hal-hal yang terkait dengan pengelolaan SDM.

b. Tujuan Fungsional

Menjaga kontribusi departemen SDM dalam tingkat yang layak bagi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sumber-sumber daya akan terbuang percuma jika MSDM tidak direncanakan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Kemasyarakatan

Bersikap etis dan bertanggung jawab sosial terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sembari meminimalkan dampak negatif tuntutan-tuntutan tersebut bagi organisasi.

d. Tujuan Personal

Membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak demikian.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard).

Kemampuan seseorang merupakan tolak ukur pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Kebanyakan orang yang bekerja ingin melakukan pekerjaannya dengan baik dan semaksimal mungkin. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Sudaryo et al., (2018:203).

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994). Namun berbeda lagi jika menurut (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991) Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Handako (2011:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudah Emy W (2019:117), Tujuan Penilaian Kinerja mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Feedback, merupakan pemberian umpan balik untuk urusan kepegawaian ataupun pegawai sendiri.
- b. External Challenges, yaitu faktor Kinerja Karyawan secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya.
- c. Equal Employment Opportunity, menyatakan bahwa penempatan pegawai tidak ada diskriminasi.

- d. Informational Inaccuracies and Job Design Error, membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi.
- e. Training and Development Needs, mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai
- f. Staffing Process Deficiencies, mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai
- g. Career Planning and Development, memadu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki
- h. Performance Improvement, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kerja
- i. Placement Decision, menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan
- j. Compensation Adjustment, yaitu membuat para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya

4. Manfaat Kinerja Karyawan

Dalam jurnal penulis Hamzah, Suyoto, dan Paulus Mudjihartono (2010), mengatakan bahwa manfaat penilaian kinerja memiliki kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individu dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.
- b. Untuk kepentingan penempatan pegawai.
- c. Penyesuaian-penyeseuaian kompensasi.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Perbaikan kerja
- f. Pengambilan keputusan dan penempatan promosi, mutasi, pemetaan, pemberitahuan dan perencanaan tenaga kerja.

5. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Untuk melakukan sebuah penelitian akan menjadi lebih mudah bila kita memiliki indikator-indikator atau pengukuran yang bertujuan untuk

mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Menurut Bangun (2012:233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas dengan cara sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Kehadiran
- c. Jumlah kerja
- d. Kualitas pekerjaan
- e. Ketepatan waktu

Dari indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan ialah adanya jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, efektif, efisiensi, kualitas, produktivitas, keselamatan, kuantitas kerja, pengetahuan, dan pendapatan.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Siagian (2000:170) terdapat karakter pemimpin unggul yang berhasil dihimpun dan disusun secara berurutan, yaitu : kejujuran, kompeten, berorientasi ke depan, memberi inspirasi, cerdas, adil, berwawasan luas, berterus terang, kaya dengan imajinasi, dapat dijadikan pengangan, menyemangati, berani, penuh perhatian, ahli dalam membangun kerjasama, dewasa, mempunyai ambisi, mampu menentukan arah, mampu mengendalikan diri, loyal dan mandiri.

Menurut Kartono (2008:294) menerangkan bahwa “Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemeberian pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya”. Sedangkan menurut Sanusi (2009:19) “Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok”

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Hasil studi Tannenbaum dan Schmid sebagaimana di kutip Johansen (2009:17) menunjukkan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh:

a. Diri Pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang dan harapan memimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

b. Karakteristik Atasan

Gaya kepemimpinan di manajer sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

c. Karakteristik Bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan seorang manajer. Latar belakang pendidikan bawahan juga sangat menentukan cara manajer menggunakan gaya kepemimpinan.

d. Persyaratan Tugas

Tuntutan tanggungjawab terhadap pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.

e. Iklim Organisasi dan Kebijakan

Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih manajer

f. Perilaku dan Harapan Rekan

Rekan kerja manajer merupakan kelompok acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan manajer sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja manajer.

3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2009:34-36) mengatakan terdapat lima fungsi kepemimpinan yaitu:

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pimpinan sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah, bagaimana waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya, juga dimana tempat mengerjakan perintah agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanya melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan. Tahap berikutnya pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini bawahan diajak untuk ikut serta dalam menentukan suatu tindakan, dan pendapat bawahan dihargai pemimpin.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kiswanto (2010:81) mengatakan bahwa indikator kepemimpinan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan dan tugas yang diberikan masing-masing.

- b. Pengalaman, merupakan kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan.
- c. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong karyawan dalam bekerja sesuai target yang dicapai.
- d. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2009:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sjafriz Mangkuprawira (2007:1) Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, pembuatan, dan sikap yang dapat merugikan atauran disiplin yang ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

- 1.) Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berperilaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2.) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3.) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4.) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5.) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara deal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang begitu harmonis antara para karyawan dapat menciptakan suatu kedisiplinan yang baik kepada suatu instansi. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang diantaranya yaitu seperti *Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* berjalan dengan harmonis. Seseorang Manager juga ikut serta berusaha untuk menciptakan suasana hubungan Kemanusiaan yang serasi serta dapat meningkat, vertikal maupun horizontal antara seluruh karyawan. Supaya terciptanya *Human Relationship* yang sesuai untuk mewujudkan Lingkungan dan Suasana Kerja yang aman dan nyaman. Hal tersebut dapat memotivasi kedisiplinan yang benar dan baik terhadap instansi. Jadi, Hubungan Kemanusiaan dapat berpengaruh apabila Hubungan Kemanusiaan dalam organisasi tersebut sangat baik.

d. Ketegasan

Ketegasan dalam memimpin untuk melakukan suatu tindakan yang bisa mempengaruhi suatu Kedisiplinan Karyawan instansi. Maka dari itu seorang pimpinan harus berani dengan bertindak tegas untuk memberi hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah ditetapkan. Seorang pimpinan selalu dapat bertindak tegas kepada seluruh karyawannya yang indiscipliner untuk diakui dan disegani Kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, Pimpinan dapat memelihara Kedisiplinan karyawan perusahaan.

e. Keadilan

Keadilan untuk terwujudnya Kedisiplinan karyawan, dikarenakan ego maupun sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting untuk minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dapat dijadikan sebagai kebijakan untuk pemberian Balas Jasa (pengakuan) ataupun Hukuman, yang dapat merangsang terciptanya Kedisiplinan Karyawan yang sangat baik. Seseorang Manager yang mampu memimpin selalu berusaha agar bersikap adil kepada bawahannya. Dengan demikian Keadilan yang baik, maka akan diterapkan dengan baik di setiap instansi agar Kedisiplinan dalam Instansi yang baik.

f. Balas Jasa

Balas Jasa atau kesejahteraan dan gaji ikut serta dalam mempengaruhi suatu Kedisiplinan pegawai dikarenakan Balas Jasa dapat memberikan Kepuasan serta Kecintaan terhadap karyawan dan instansi pekerjaannya. Jika Kecintaan Karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka Kedisiplinan dapat semakin baik terhadap pekerjaan. Balas Jasa dapat berperan sangat penting untuk menciptakan suatu Kedisiplinan Karyawan, namun apabila Balas Jasa kecil maka Kedisiplinan Karyawan akan menjadi rendah.

g. Waskat

Waskat ialah suatu tindakan yang paling efektif dan nyata didalam menciptakan Kedisiplinan terhadap karyawan perusahaan. Dengan begitu Waskat berarti pimpinan yang aktif dan langsung mengawasi kerja bawahannya. Hal tersebut berarti pimpinan selalu turut serta dalam bekerja

guna untuk memberikan serta mengawasi petunjuk jika ada bahwannya untuk mengalami seluruh kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Waskat akan lebih efektif dalam mendorong kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa mendapatkan pengawasan, pengarahan, petunjuk, bimbingan dan perhatian dari atasannya.

h. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting didalam menciptakan Kedisiplinan Karyawan. Dengan demikian Sanksi Hukuman akan semakin besar maka karyawan akan semakin takut dalam melewati batas aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, perilaku, dan sikap indiscipliner karyawan akan berkurang.

E. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Di antaranya ialah menurut “Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persitence*) individu menuju pencapaian tujuan.” Intensitasi menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

Sementara menurut “Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*, mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan.”

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut “Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:”

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mampu mendorong seseorang untuk dapat bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang sangat tidak terpuji, namun cara yang dapat dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2) Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan

Jika kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu akan meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- c) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- d) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

3) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk bisa hidup ialah suatu kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk dapat mempertahankan hidup seseorang yang ingin mengerjakan apa saja. Contohnya, untuk mempertahankan hidup seorang manusia mau mengerjakan apapun asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhannya untuk makan.

4) Keinginan untuk mendapat penghargaan

Seorang yang mau bekerja dapat disebabkan dengan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh manusia lain. Untuk dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi, maka orang tersebut mau mengeluarkan uangnya, untuk dapat bisa memperoleh uang itu pun mereka harus bekerja keras. Jadi, nama baik, kehormatan serta harga diri yang ingin dimiliki itu harus diperankan oleh diri sendiri. Sebab status untuk dapat diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang

bersangkutan termasuk sebagai tidak mau bekerja ataupun pemalasa dan sebagainya.

5) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini banyak kita alami kedalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginannya yang keras untuk bisa memiliki dengan mendorong seseorang untuk mau bekerja. Misalnya, keinginan untuk dapat memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaannya.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

1) Pengaturan yang fleksibel

Faktor lain yang dapat diketahui mampu mempengaruhi sebuah motivasi merupakan dasar pada hubungan yang dimiliki karyawan untuk berorganisasi. Dalam bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

2) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan didalam sebuah jabatan tertentu ialah sebagai dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja. Mereka tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, namun pada satu masa mereka juga berharap akan mendapatkan kesempatan untuk menduduki suatu jabatan didalam perusahaan. Seseorang yang dapat menduduki jabatan akan merasa dirinya sebagai dipercayai, diberi tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya. Jadi, status dan kedudukan ini

ialah stimulus atau dorongan sebagai memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

3) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang mau bekerja keras dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini, namun mereka bekerja berharap hingga tua nanti. Hal ini bisa terwujud apabila perusahaan mampu memberikan jaminan terhadap karier untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya seseorang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas.

4) Supervisi yang baik

Supervisi berfungsi memberikan pengarahan dalam suatu pekerjaan, yang dapat membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi akan sangat dekat terhadap para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Namun, apabila karyawan mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau menang sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suasana kerja yang tidak membuat nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

5) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan suasana dan prasarana kerja yang terdapat pada sekitar karyawan yang sedang melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja terdapat tempat bekerja, alat bantu pekerjaan, fasilitas, keberhasilan, keuangan, pencahayaan termasuk kedalam hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang bersih dan baik mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karyawan

dalam meningkatkan pekerjaannya supaya lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya dapat menimbulkan menurunnya tingkat kreativitas tinggi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

6) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi adalah sumber dari penghasilan utama bagi karyawan untuk dapat menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang dapat memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi agar mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah dapat dilihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi dalam kerja karyawan.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:146) “menyatakan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat” meningkatkan kepuasan kerja . Adapun beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- b. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- c. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- g. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- h. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- i. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- j. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

4. Fungsi Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:145) menyatakan bahwa ada beberapa fungsi dari motivasi. Ialah sebagai berikut:

- a. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya, mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.

5. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut “Abraham Maslow yang di kutip dalam Sofyandi dan Garniwa (2007: 102) indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :”

- a. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self Actualization need*)**
Aktualisasi diri ialah sebuah hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seorang. Kebutuhan ini menunjukkan keahlian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang. Apalagi kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang
- b. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem need*)**
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan suatu keinginan untuk dapat dihormati dan dihargai atas keberhasilan prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan serta keahlian seseorang terhadap efektifitas kerja seseorang.
- c. **Kebutuhan Fisiologis (*physiological need*)**
Kebutuhan fisiologis adalah hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar dan merupakan suatu kebutuhan untuk dapat hidup seperti oksigen, tidur, makan, minum, perumahan dan sebagainya.

d. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety need)*

Kebutuhan Fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka munculah kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini dapat meliputi keamanan akan perlindungan dari bahanya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.

e. *Kebutuhan Sosial (Social need)*

Ketika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk 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.

F. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Secara umum, Kompensasi ialah bagian dari kunci solusi untuk membuat para anggota melakukan keinginan organisasinya. Namun menurut Dessler dalam Sudaryo (2018:11), mengatakan bahwa “kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipkerjakannya karyawan tersebut”.

Melayu S.P. Hasibuan dalam Sudaryo (2018:11) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Kompensasi memiliki dua macam “yaitu kompensasi finansial dan kompensasi” non finansial. Namun dalam penelitian ini kompensasi yang saya pilih yaitu kompensasi non finansial.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Wilson Bangun (2012:304-306) menyatakan bahwa ada berbagai faktor pada kompensasi non finansial sebagai berikut:

a. Pembagian Pekerjaan

Pembagian pekerjaan ialah salah satu pendekatan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan suatu pekerjaan. Biasanya, pembagian pekerjaan dilakukan oleh orang yang mempunyai keterbatasan waktu dalam bekerja. Mereka membagi tugas dalam suatu pekerjaan dan dibayar sesuai kebutuhan kontribusinya masing-masing. Bahkan setiap orang dalam kelompok ini memiliki keahlian yang berbeda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan dapat meningkat. Seorang pekerja memiliki keahlian dalam suatu tugas tertentu sehingga dapat menghasilkan banyak pekerjaan dalam suatu periode, pekerjaan yang dikerjakan biasanya memiliki rentang pekerjaan yang luas.

b. Waktu yang fleksibel

Orang-orang sangat menginginkan keseimbangan, dalam memenuhi kepentingan itu membutuhkan waktu yang sangat fleksibel dalam pekerjaannya. Fleksibel waktu ialah tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan dalam bekerja. Keleluasan pada jam kerja merupakan suatu kebutuhan banyak orang, sehingga ini dapat merupakan imbalan yang berharga bagi dirinya. Banyak orang yang tidak menyukai pekerjaannya dalam memenuhi standar.

c. Kebijakan Organisasional

Kebijakan organisasional (*organizational policy*) ialah sebuah pedoman yang diterapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan organisasional yang tepat akan dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa yang akan datang.

d. Rekan Sekerja

Didalam sebuah perusahaan sangat sedikit masa manusia yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Banyak seseorang yang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan mereka yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Namun prinsipnya, berorganisasi berarti dapat membentuk suatu kelompok atau tim yang mampu bekerjasama dan saling mengisi satu sama lain untuk

mencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan berhasil tercapai tujuannya apabila mereka membentuk kelompok kerja yang efektif

e. **Manajer Yang Berkualitas**

Didalam kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitannya dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas dapat mengakibatkan tidak terpuasakannya karyawan yang bekerja pada dampak penurunan produktivitas. Tidak sedikit karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya akibat pimpinan oleh manajer yang kurang berkualitas, hal ini dapat menimbulkan tingginya tingkat perputaran kerja. Sebaliknya, kebanyakan karyawan dipimpin oleh pemimpin yang berpengalaman akan termotivasi dan mempunyai komitmen yang tinggi atas pekerjaannya.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Mahmudah (2019:37) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan dalam memberikan kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. **Mengendalikan Biaya**

Sistem dalam kompensasi yang rasional dalam membantu instansi dalam memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang tidak sedikit. Tanpa memberikan kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar diawah atau diatas standar.

b. **Penghargaan Terhadap Perilaku Yang Diinginkan**

Pemberian kompensasi harusnya mampu memperkuat perilaku yang diinginkan serta bertindak sebagai insentif dalam memperbaiki masa depan.

c. **Memperoleh SDM Yang Berkualitas**

Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam memberikan daya tarik terhadap si pelamar kerja. Namun, tingkat pembayaran yang responsif harus berkompetesi dikarenakan pengusaha untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

d. **Menjamin Keadilan**

Didalam Manajemen Kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal bisa terwujud.

- e. Mempertahankan Karyawan Yang Ada
Karyawan dapat keluar jika besaran Kompensasi tersebut tidak kompetitif dan dapat mengakibatkan timbulnya perputaran karyawan yang semakin tinggi didalam instansi tersebut.

4. Manfaat kompensasi

Menurut Kasmir (2016:234)”mengatakan bahwamanfaat yang diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:”

- a. Loyalitas karyawan meningkat
- b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
- c. Motivasi kerja meningkat
- d. Semangat kerja meningkat
- e. Kinerja karayawan meningkat
- f. Konflik kerja dapat dikurangi
- g. Memeberi rasa aman
- h. Memberikan rasa kebanggan
- i. Proses kegiatan berjalan lancar

5. Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut “Rivai (2001:358) indikator kompensasi non finansial yaitu:”

- a. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan
Dalam Lingkungan Pekerjaan ialah suatu lingkungan didalam perusahaan dimana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaanya sehari-hari. Adapun beberapa Linkungan Pekerjaan tersebut, antara lain yautu:
 - 1.) Kondusif merupakan kondisi dimana tebabg ataupun yang mudah di artikan. Atau suatu kondisi yang tidak semrawutan serta dapat mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau dalam tujuan tertentu. Misalnya suasana di tempat kita bekerja sangat kondusif yang mampu membantu kelancaran dari porses bekerja. (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*).
 - 2.) Nyaman untuk bertugas yang dimaksud ialah tempat bekerja seorang karyawan yang teridiri dari lingkungan fisik maupun lingkungan non

fisik yang mampu mempengaruhi seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. (*Henry Simamora,2012*).

- 3.) Mempunyai teman bekerja atau sahabat ialah suatu hal yang menyenangkan dan dapat meningkatkan kerja dari karyawan, maka dari itu membantu penyelesaian pekerjaan apabila hubungan dengan teman kerja terlalu erat dan dengan baik sehingga pekerjaan akan lebih mudah terselesaikan. (*Henry Simamora,2012*).

b. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja

Suatu Pekerjaan ialah seluruh aktivitas yang dapat dilakukan oleh karyawan didalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan oleh pimpinan padanya. Karyawan dapat menerima Kompensasi Non Finansial apabila telah mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan tersebut, antara lain yaitu:

- 1.) Prestasi Kerja, merupakan hal yang mendasari seluruh kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir ini sangat bergantung kepada prestasi kerja karyawan. (*Handoko,2010*)
- 2.) Peluang Promosi ialah segala peluang yang dapat berpindah terhadap karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu instansi sehingga kewajiban status, hak dan penghasilannya semakin tinggi. (*Hasibuan,2012*)

G. keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Di setiap perusahaan pasti selalu ada yang menjadi pemimpin yang bisa menjadi motivasi untuk para anggotanya, Selain itu kepemimpinan juga bisa menjadi seni atau proses untuk mempengaruhi orang sehingga bisa mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan antusiasme yang tinggi.

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muizu et al., 2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Perbankan di Sulawesi Tenggara” dan penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Riana, I Gede, Made Suprpta, 2015) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Karyawan pada pegawai Wake Bali *art Market* Kuta-Bali” bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah sikap dimana kita harus saling menghormati waktu dan taat kepada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kita dapat menjalankannya dan tidak mengelak jika terkena sanksi apabila suatu saat kita melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikannya.

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sapariddin & Beby, 2019) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT. Mewah Indah Jaya-Binjai” dan penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Syafriana, 2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk Kinerja Karyawan agar seseorang mampu lebih semangat dalam melakukan sesuatu, perlu adanya motivasi didalam bekerja. Motivasi mampu memberikan pengaruh yang berdampak sangat besar kepada Kinerja Karyawan, maka itu keinginan untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar lebih baik dan benar harus dikerjakan dengan rasa yang aman dan penuh rasa tanggung jawab.

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wijaya & Andreani, 2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama” dan penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Juniantara & Riana, 2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar” bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima dengan cara non fisik maupun fisik. Kompensasi juga bisa diartikan sebagai seluruh imbalan yang akan diterima oleh seseorang pekerja atau karyawan atas jasa dan hasil dari pekerjaan mereka dalam sebuah perusahaan kedalam bentuk uang ataupun barang.

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arifudin, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media” dan penelitian lainya yang dilakukan oleh (Setiawan Ferry, n.d.) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah” bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



H. Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Dari keterkaitan antar variabel terhadap penelitian di atas, dapat didukung dengan penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut:

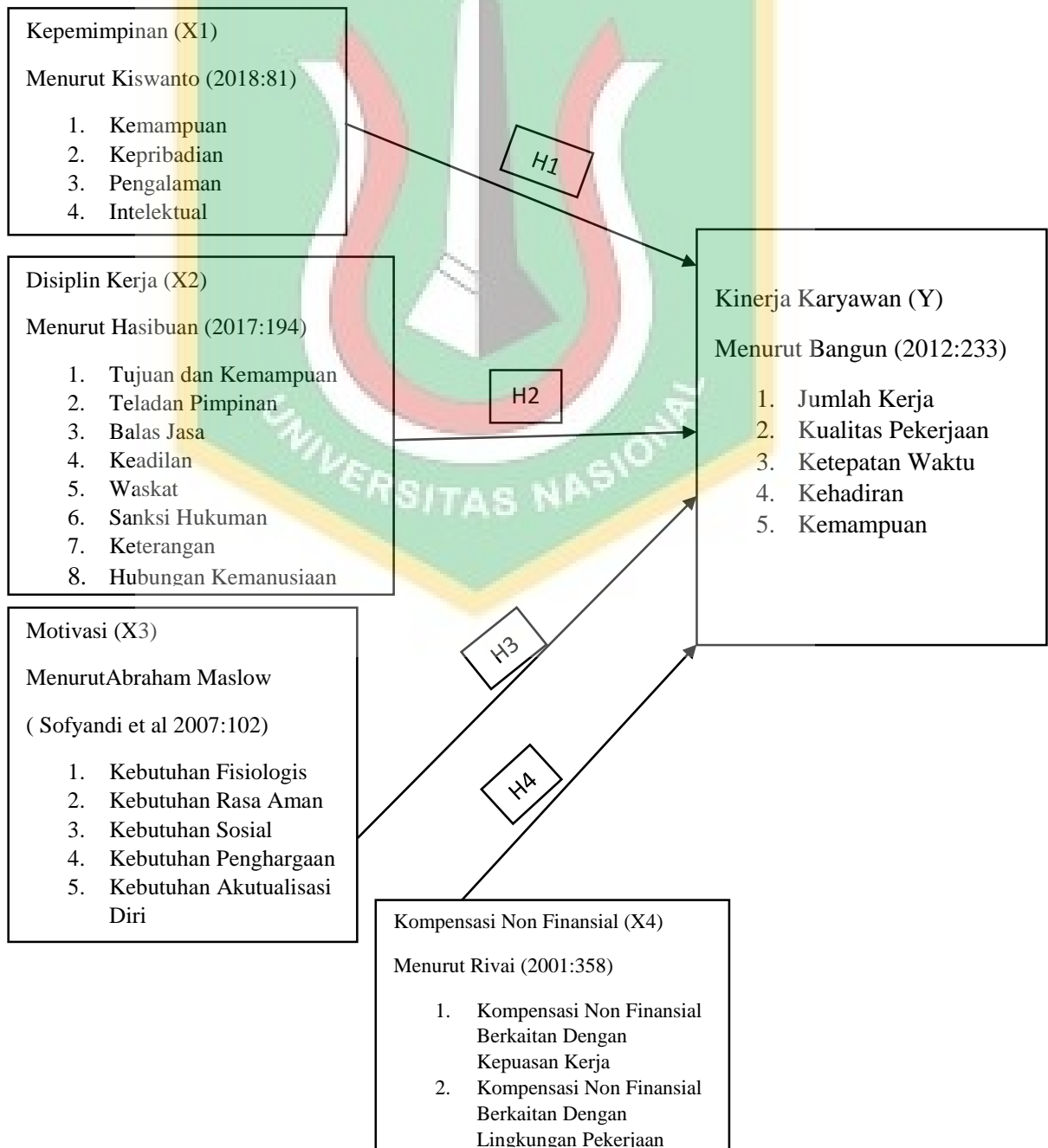
Tabel 2. 1
Rujukan Penelitian

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Muizu et al., 2020) (Riana, I Gede, Made Suprpta, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Sulawesi Tenggara Pengaruh “Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada” Wake Bali Art Market Kuta-Bali”	Menunjukkan bahwa “Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan” kepada karyawan perbankan Sulawesi Tenggara Menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap”kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan kepada karyawan Wake Bali Art Market Kuta- Bali
2.	(Sapariddin & Beby, 2019) (Syafarina, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya-Binjai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. “Mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.”
3.	(Wijaya & Andreani, 2015) (Juniantara & Riana, 2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan koperasi di Depandasar	Menunjukkan bahwa Motivasi Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Menunjukkan bahwa Motivasi Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Koperasi Denpasar.
4	(Arifudin, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL	Mengatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

Tabel Lanjutan 2.1

(Setiawan Ferry, n.d.)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah.	Mengatakan bahwa pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada CV. Berkat Anugrah.
------------------------	---	--

Sumber : Diolah oleh peneliti dari jurnal-jurnal publikasi

Tabel 2.2**I. Kerangka Analisis**

J. Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan atau suatu jawaban dari pernyataan yang ada dalam perumusan masalah penelitian. Menurut (Peni 2011: halaman 1) mengatakan bahwa jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Namun hipotesis itu sendiri berasal dari dua kata yaitu hypo dan thesa yang artinya kebenaran. Dari dua kata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran yang lemah. Untuk bisa menjadikan kebenaran yang kuat, hipotesis masih harus di uji dalam menggunakan data-data yang dikumpulkan.

Berdasarkan dari kerangka di atas maka hipotesismya ialah:

1. H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIA EXPRESS
2. H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIA EXPRESS
3. H3 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIA EXPRESS
4. H4 = Dalam pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIA EXPRES

