

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (competency) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut (Susan, 2019) “Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.”

Menurut (Syarief, 2022) “Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.”

Menurut (Riniwati, 2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan mengelola asset berharga organisasi yaitu orang – orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.”

Dari beberapa pendapat tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari

pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga.

2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan – tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi – fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

a) Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia meliputi empat fungsi dari manajemen yang disingkat dengan POAC, yaitu :

1) Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengawasan

Fungsi pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengamatan dan koreksi terhadap kinerja karyawan / anggota organisasi apakah telah sesuai dengan perencanaan awal organisasi perusahaan. Jika terjadi penyimpangan apakah cukup dilakukan perbaikan atau perlu melakukan penyesuaian kembali terhadap rencana yang telah ditetapkan.

b) Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam manajemen terdapat 6 (enam) fungsi operasional sebagai berikut :

1) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (*procurement*). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan.

Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan-perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

4) Integrasi atau Penyatuan (*Integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu “integrasi atau penyatuan”. Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap-sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

5) Perawatan atau Pemeliharaan (*Maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

6) Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (*Separation*)

Adalah semua pemutusan hubungan kerja baik pemisahan, pensiun ataupun PHK itu sendiri diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua urusan pensiun pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan diurus pada divisi ini.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasmin, 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

a) Tujuan Sosial.

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b) Tujuan Organisasional.

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c) Tujuan Fungsional.

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d) Tujuan Individual.

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bianca, 2019) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut:

a) Bekerja Bersama

Pada semua tingkat organisasi, manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Sebagai contoh, parabagian SDM memberi saran kepada manajer dan supervisor tentang bagaimana menempatkan karyawan ke peran yang berbeda dalam organisasi, sehingga membantu dalam beradaptasi di lingkungannya. Dalam organisasi yang fleksibel, karyawan dapat dialihkan ke fungsi bisnis yang berbeda berdasarkan prioritas bisnis dan preferensi karyawan.

b) Membangun Komitmen

Bagian SDM juga menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat proses perekrutan, dengan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan

harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa ditantang sepanjang tahun oleh manajernya.

c) Membangun Kapasitas

Tim SDM membantu bisnis mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan sehingga dapat menawarkan barang atau layanan yang unik kepada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta bersaing satu sama lain dalam “war for talent”. Ini berkaitan dengan mempertahankan karyawan dan membantu mereka tumbuh serta dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.

d) Mengatasi Masalah

Manajemen SDM tidak terbatas pada mengatasi kebutuhan pimpinan yang berubah, namun juga mengatasi pasar yang terus berubah. Karena itu, manajemen SDM membutuhkan suatu perencanaan strategis. Paket tunjangan karyawan harus terus dinilai terkait dengan biaya perusahaan. Hal lainnya tentang karyawan dapat juga dilakukan seperti memberikan kesempatan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui penambahan hari libur, pengaturan kerja yang fleksibel atau peningkatan rencana pensiun. Sebagai contoh, dalam beberapa tahun terakhir banyak bagian SDM yang telah mengamati penambahan komponen kesehatan preventif untuk rencana kesehatan tradisional baik untuk perekrutan tenaga kerjadan upaya retensi.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

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.

Menurut (Chairunnisah et al., 2021) “Kinerja karyawan adalah Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.”

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) “Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.”

Menurut (Adhari, 2021) “Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.”

Menurut (Waloyo, 2020) “Kinerja karyawan adalah sebagai kualitas ataupun kuantitas hasil kerja personal atau kelompok orang pada organisasi yang melaksanakan tugasnya dengan mengacu terhadap aturan norma, standar operasional prosedur kriteria serta ukuran yang sudah ditetapkan atau diberlakukan pada organisasi.”

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (P. Afandi, 2018) ialah :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

3. Manfaat Kinerja Karyawan.

Menurut (Sabrina, 2021) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Meningkatkan prestasi karyawan
Produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat diketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Melalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya.
- b. Standar kompensasi yang layak
Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang dilakukan manajer. Keputusan manajer untuk memberikan upah, bonus, insentif, maupun bentuk kompensasi lainnya yang layak dan adil dipengaruhi oleh hasil penilaian prestasi ini.
- c. Penempatan karyawan
Promosi, mutasi, transfer dan demosi karyawan wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk meminimalisir kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.
- d. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi prestasi yang diterima oleh manajer memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengembangan dilakukan. Ketika hasil menunjukkan nilai negatif atau masih banyak kekurangan di sana-sini, maka perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baik yang lama maupun yang baru.

e. Jenjang karir

Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk menyusun jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

f. Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang karyawan.

4. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020) adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

Yaitu pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan

b) Kualitas

Yaitu pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan

c) Ketepatan waktu pekerjaan.

yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

d) Kehadiran

Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.

C. Kompensasi Finansial

1. Pengerian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka baik berupa fisik. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan dorongan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta dan efektifitas dalam bekerja. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut (Sabrina, 2021) “Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan / organisasi, baik dalam bentuk finansial / uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama.”

Menurut (Warsino, 2021) “Kompensasi finansial adalah sejumlah bayaran yang di terima langsung oleh karyawan dari perusahaan yang berbentuk gaji, upah, insentif, tunjangan dan bonus.”

Menurut (Elvina, 2021) “Kompensasi adalah balas jasa yang akan diterima oleh karyawan baik secara finansial maupun secara non finansial yang sesuai dengan pekerjaan akan dapat memotivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.”

Menurut (Suryani & Ningsih, 2019) “Kompensasi adalah suatu keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti

tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.”

Menurut (Panjaitan et al., 2018) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu, kompensasi adalah balas jasa yang akan diterima berbentuk uang, gaji/upah, bonus/insentif, dan tunjangan lainnya untuk kerja mereka.

2. Jenis – Jenis Kompensasi Finansial

Menurut (Sopi & Nafi’ah, 2019) kompensasi terdiri atas beberapa jenis, yaitu:

- a) Compensation financial langsung yaitu:
 - 1) Upah Pemberian bayaran karyawan dalam bentuk uang yang diperoleh dari balas jasa atas pencapaian kinerja karyawan terhadap perusahaan.
 - 2) Insentif Pemberian balas jasa langsung dibagikan kepada karyawan atas kontribusinya bahwa kinerja karyawan melebihi standar waktu operasional perusahaan.
 - 3) THR atau Bonus Pemberian uang yang tidak termasuk dalam bagian upah pokok karyawan.
- b) Compensation financial tidak langsung yaitu:
 - 1) Pembayaran saat karyawan tidak masuk kerja.
 - 2) Program pensiun yaitu tabungan atas jaminan hari tua.
 - 3) Program jaminan atas keselamatan pegawai.
- c) Compensation non-financial yaitu:
 - 1) Pekerjaan, tanggung jawab, dan tantangan dalam bekerja.
 - 2) Fasilitas dan tempat kerja yang nyaman.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut (Sabrina, 2021) Terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi. Mulai dari faktor internal organisasi, dari karyawan yang bersangkutan hingga faktor eksternal pegawai organisasi, seperti berikut.

a. Faktor Intern Organisasi

- 1) Dana Organisasi dana yang terhimpun dan dimiliki oleh organisasi menentukan pelaksanaan pemberian kompensasi dalam organisasi tersebut.
- 2) Serikat pekerja, serikat pekerja hadir untuk menjadi kekuatan yang membantu para pekerja untuk mendapatkan perbaikan nasib dan upah yang layak.

b. Faktor Pribadi Karyawan

- 1) Produktivitas Kerja, salah satu pertimbangan dalam pemberian kompensasi adalah prestasi kerja. Di mana prestasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- 2) Posisi dan Jabatan, posisi dan jabatan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menggambarkan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi/perusahaan.
- 3) Pendidikan dan Pengalaman, faktor lain yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah pendidikan dan pengalaman karyawan. Pendidikan tinggi dan pengalaman banyak yang dimiliki pegawai memberikan kesempatan atas kompensasi besar yang diterimanya.
- 4) Jenis dan Sifat Pekerjaan, jenis serta sifat suatu pekerjaan yang diemban juga menentukan besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

c. Faktor Ekstern

- 1) Penawaran dan Permintaan kerja Sesuai dengan hukum ekonomin pasar bebas, kompensasi menjadi rendah ketika terjadi kondisi dengan penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand).

- 2) Biaya Hidup Besar Kompensasi, termasuk gaji selajaknya harus berdasarkan dengan besarnya biaya yang harus digunakan untuk bertahan hidup.
- 3) Kebijakan Pemerintah Negara, memberikan standar upah minimum, jam kerja, baik bagi laki-laki dan perempuan, hingga penentuan usia kerja maksimal.
- 4) Kondisi Perekonomian Semua, pekerja di negara maju menerima nasional kompensasi lebih banyak bila dibandingkan dengan di negara berkembang dan atau negara miskin.

4. Indikator – Indikator Kompensasi Finansial

Beberapa indikator kompensasi menurut (Sulpiani Pandari, 2021) sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan

2) Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan..

3) Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma norma sosial yang menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran, pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) “Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.”

Disiplin (Jufrizen & Hadi, 2021) “Disiplin erja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) “Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut (Susanto, 2019) “Disiplin kerja ialah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan - kekacauan.”

Menurut (A. Afandi & Bahri, 2020) “Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal.”

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu, disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja memiliki tujuan yaitu:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada 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 sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
- 7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efesiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.

- 8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Ananda, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai
Maksudnya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang ada demi mendapatkan suatu jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah di kontribusikan ke perusahaan.
- 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan
Maksudnya jika karyawan mendapatkan perhatian dari atasan maupun rekan kerja untuk membantu kesulitan yang sedang dihadapi dalam bekerja maka hal ini dapat membangkitkan solidaritas dan semangat kerja bagi karyawan.
- 3) Adanya penghargaan pada prestasi
Maksudnya perusahaan wajib memberikan sebuah reward yang setimpal kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga karyawan tersebut tetap semangat dalam bekerja dan dengan adanya prestasi kerja yang tinggi dapat mencapai sebuah target produksi yang di tetapkan perusahaan.
- 4) Adanya keseragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang
Maksudnya jika semua peraturan yang ditetapkan sama dan berlaku untuk semua karyawan yang melakukan pelanggaran tetap dikenakan sanksi maka karyawan akan merasa adil dan akan memperbaiki sikap agar mematuhi segala peraturan yang ada.
- 5) Adanya keteladanan pimpinan

Maksudnya apabila pimpinan memiliki sikap disiplin kerja yang baik tentunya ini akan menjadi pedoman bagi bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik dan berpengaruh positif bagi karyawan yang sedang memperbaiki sikap agar mematuhi segala peraturan yang ada dalam bekerja.

6) Penerapan disiplin yang bersifat mendidik

Maksudnya dengan adanya penerapan disiplin yang sikapnya mendidik ini dapat dijadikan sebagai acuan, agar karyawan yang melakukan kesalahan selalu diberikan motivasi sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama, bukan hanya menganggap karyawan tersebut selalu salah dan tidak mampu melakukan perbaikan.

7) Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin

Maksudnya jika pimpinan berani untuk menindaklanjuti karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja maka hal ini dapat mengurangi tingkat ketidaksiplinan karyawannya dalam bentuk apapun

4. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Lijan Poltak, 2019) indikator disiplin kerja yaitu :

1) Kehadiran.

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

2) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Mengikuti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Karyawan dalam kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja Etis.

Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

E. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi peningkatan produktifitas kerja melalui mempengaruhi perilaku manusia untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih tinggi lagi. Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan – kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara – cara tertentu untuk membawa kearah tujuan yang optimal.

Menurut (Sulpiani Pandari, 2021) “Motivasi karyawan merupakan suatu alasan atau dorongan-keyakinan dari diri sendiri maupun luar diri seseorang atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja guna mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.”

Menurut (Larosa et al., 2022) “Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan, mengacu pada kekuatan di dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja.”

Menurut (Wijaya & Manurung, 2021) “Motivasi merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.”

Menurut (Suparyanto & Rosad, 2020) “Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong individu (karyawan) untuk mengeluarkan banyak tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan yang didorong oleh kebutuhan pribadi, dan motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan.”

Menurut (Harahap & Khair, 2019) “Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.”

Menurut (Jufrizen, 2018) “Motivasi adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.”

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu, motivasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan terutama untuk seorang karyawan. Dengan begitu maka dorongan, keinginan yang ada akan mampu menciptakan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2. Tujuan – Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Syarief et al., 2022) dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan motivasi karyawan adalah:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Mempertinggi moral kerja pegawai.

- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 8) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Qomariah, 2020) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan yaitu:

a) Faktor Internal

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi,

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana,

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk menjadi seorang pemimpin, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b) Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan, meliputi fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan serta ketenangan,

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan. kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan. Agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan seperti adanya jaminan Kesehatan untuk para pekerja, promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Seseorang merasa dirinya akan dipercaya diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik

4. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

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

1) Balas jasa

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

2) Kondisi kerja

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

3) Fasilitas kerja

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

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap – tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

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

6) Pekerjaan itu sendiri

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

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alifian Dandar Azmy, 2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mustika Citra Rasa. Membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan, hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (A. Afandi & Bahri, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara”. Membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara motivasi dengan kinerja karyawan, hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Bahan Rujukan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu guna menjadi dasar dalam penyusunan penelitian serta menjadi bahan perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian ini. Berikut ini beberapa referensi penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol. 5 No. 1, 2021</p> <p>Penulis : Edi Sugiono Sugito Efendi Jamaluddin Al-Afgani</p> <p>Universitas Nasional Jakarta, Indonesia</p>	<p>Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y1), Kepuasan Kerja (Y2)</p>	<p>Analisis Deskriptif</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variable Motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara; dan Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variable Motivasi kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Variable kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

2.	<p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia</p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2 No. 2 (2022)</p> <p>Penulis : Doni marlius</p>	<p>Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Kencana Sawit Indonesia.</p>
3.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi</p> <p>International Journal of Social Science and Business. Volume 3, Number 3, Tahun 2019</p> <p>Penulis : Anissaul Istifadah Budi Santoso</p>	<p>Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi</p>
4.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR</p>	<p>Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

	<p>Kertha Arthamandiri Kapanjen, Malang)</p> <p>e – Jurnal Riset Manajemen Vol. 6 No. 1 Agustus 2017</p> <p>Penulis : Yusi Prihantini</p>			<p>yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kerth Arthamandiri Kapanjen, Malang</p>
5.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Citra Rasa</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 9 No 10 2020</p> <p>Penulis : Alifian Danar Azmy</p>	<p>Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Citra Rasa</p>
6.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan</p> <p>e – Jurnal Riset Manajemen Vol. 10 No. 05 Februari 2021</p> <p>Penulis : Nur Aini, Ida Safitri</p>	<p>Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

7.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri</p> <p>(2017): Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia</p> <p>Penulis : Any Isvandiari</p>	<p>Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Produksi PG.Meritjan Kediri</p>
8.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pt. Radio Camar Surabaya)</p> <p>(2019): Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</p> <p>Penulis : Muhammad Fauzi</p>	<p>Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif</p>
9.	<p>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal Perwira Journal of Economics and Business (PJEB) Vol. 1 No. 2, 2021</p> <p>Penulis : Hima Barima</p>	<p>Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Simple Random Sampling</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, sedangkan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

				kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal
10.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (Sbs) Sinar Bengkulu Selatan</p> <p>Journal of Business, Management and Accounting, 2020</p> <p>Penulis : Yulandri</p>	<p>Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. (Sbs) Sinar Bengkulu Selatan</p>
11.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 4, No. 3, 2018</p> <p>Penulis : Andi Armansyah</p>	<p>Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>		<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bpjs Kesehatan Cabang Palu</p>
12.	<p>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jovan Technologiesdi Kota Batam</p>	<p>Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

	Jurnal Ilmiah Mahasiswa (2021) Penulis : Agus Tian			terhadap kinerja karyawan PT. Jovan Technologiesdi Kota Batam
13.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi Manado Jurnal Riset Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (2019) Penulis : Yuliana Alisya Rumambi	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Samudra Mulia Abadi Manado
14.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management dan Partnership Operation Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019 Penulis : Asep Hardiansyah	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Structural Equation Modeling (SEM)	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management dan Partnership Operation
15.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja	Kepemimpinan (X1), Moivasi (X2), Kompensasi (X3), Disiplin	Path Analysis	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kepemimpinan,

Lanjutan Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

	Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ekonomi Sakti, 2019 Penulis : Vivi H.	Kerja (X4), Kinerja Pegawai (Y)		motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
16.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl Pt Kaenka Intikreasi) Jurnal Ilmu, 2022 Penulis : Rahayu Oktania Sari	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Promotion Girl Pt Kaenka Intikreasi
17.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia Di Kota Batam Management And Business (2020) Penulis : Sherlie	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Benwin Indonesia Di Kota Batam
18.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Korelasi dan Regresi Berganda.	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Rujukan.

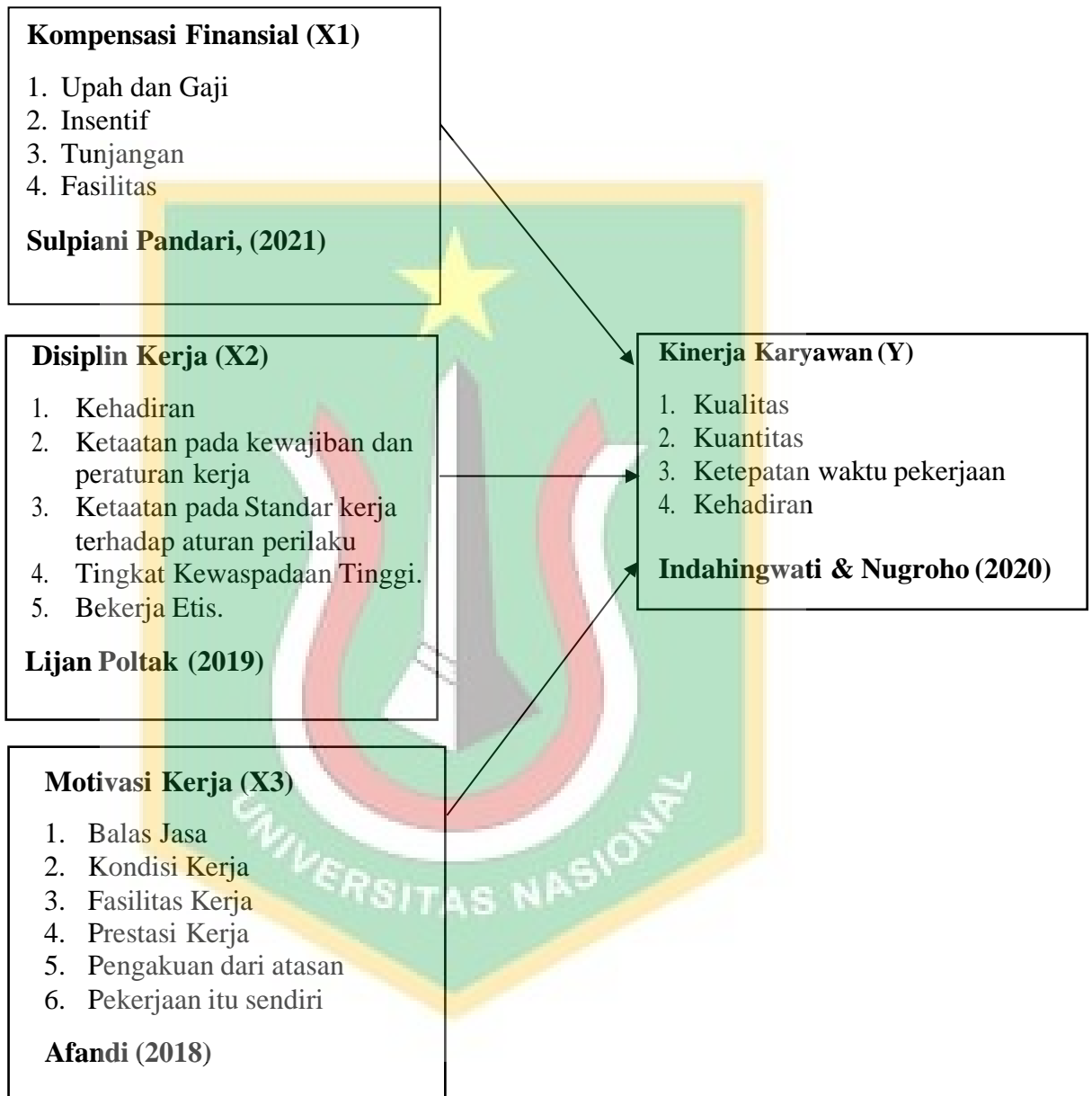
	Jurnal Education And Development Vol. 8 No. 2 (2020) Penulis : Rahmatullah Pratama			pegawai pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.
19.	Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Krida Utama Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol7 No 12 (2018) Penulis : Wido Kustomo	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Krida Utama
20.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Supermarket Tbk Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 6, No 11, 2017 Penulis : Riza Devi Afriana	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk

Sumber: Dari Jurnal Penelitian Terdahulu

H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis digunakan untuk menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh

tiga variabel independent yaitu, kompensasi finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Analisis

I. Hipotesis Penelitian

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019) merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan suatu masalah atau mencari jawaban dari persoalan yang dihadapi secara ilmiah. Penelitian menggunakan cara berfikir reflektif, berpikir keilmuan dengan prosedur yang sesuai dengan tujuan dan sifat penyelidikan. Penelitian ilmiah menggunakan langkah-langkah yang sistematis dan terkendali, bersifat hati-hati dan logis, objektif dan empiris serta terarah pada sasaran yang ingin dipecahkan. Penelitian dilakukan dengan melakukan pendekatan empiris yang mengandalkan indera (sensing) dan juga rasionalisme (Thinking). Hipotesis disusun berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka penelitian, dapat ditarik hipotesis alternatif pada penelitian ini, yaitu :

- H1: Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Sejahtera Kelola (Soho Pancoran) Jakarta.
- H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Sejahtera Kelola (Soho Pancoran) Jakarta.
- H3: Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Cipta Sejahtera Kelola (Soho Pancoran) Jakarta.