BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Umar dalam Masram dan Muah (2017:3) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajeman sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisai untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan–tujuan organisasional.

Hal ini sejalan dengan pendapat Faustino dalam Masrah dan Muah (2017:3) bahwa tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan–tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya

manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi.

Perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didaya gunakan dalam usaha merelisasi visi dan mencapai tujuan – tujuan jangka menengah ataupun jangka pendek.

3. Pelaksanaan dan Prosedur Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Aslan, Hassan, and Madiha Jabeen dalam (Segoro, 2017:37) beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perencanaan SDM yaitu:

1. Munculnya perencanaan SDM menunjukan semakin meluasnya misi dan fungsi SDM
2. Peran-peran staf baru yang punya waktu yang mulai ada pada perusahaan adalah untuk menyediakan dukungan, petunjuk bagi praktik manajerial dalam perencanaan SDM
3. Profesional manajemen SDM mengisi berbagai peran tertanggung pada tugas dan prioritas organisasi
4. Aktivitas yang diceklis dalam kegiatan manajemen SDM menunjukan peran tertentu yang harus diajukan
5. Keterampilan dan peran konsultasi adalah sangat penting dalam mempengaruhi pelaksanaan perubahaan dalam menajemen SDM.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensiti didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019:183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang

diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material, dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019:183).

Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik biasanya terjadi dalam kurun waktu satu bulan sekali.karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetapmyang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Leon C. Megginson dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:84) menyatakan:"*The major factors that affect an organization's compens tion politicies and practices are*:*1 Government factors, 2 Collective bargaining, 3 Standard and cost of living, 4 Comparable wages, 5 Suplly and demand, and 6 Ability to pay"*. Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah

   Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

   Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
3. Standar dan biaya hidup pegawai

   Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya minimal pegawai.

Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

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

5. Permintaan dan persediaan

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

6. Kemampuan membayar

   Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

   Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

   Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan Efektif

   Jika program kompensassi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bahawannya.

5. Stabilitas Karyawan

   Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatife kecil.

6. Disiplin

   Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

   Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh Buruh

   Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

4. Macam Macam Sistem Kompensasi

Secara umum, menurut Hasibuan dalam Mujanah (2019:9) sistem kompensasi yang diberikan terhadap karyawan terdiri dari: 1) berdasarkan waktu, 2) hasil, dan 3) borongan. Setiap sistem diberikan berdasarkan ketentuan tertentu dengan tujuan untuk memengaruhi karyawan demi meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut, berkaitan dengan sistem kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

   Sistem waktu adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada jumlah waktu kerja yang disesuaikan dengan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya kompensasi dalam sistem waktu ini hanya didasarkan kepada lamanya bekerja. Kekurangan dari sistem ini adalah bahwa pegawai yang tidak disiplin sekalipun namun tetap dapat memenuhi standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan tetap mendapatkan kompensasi sesuai perjanjian kerja.

2. Sistem Hasil (Output)

   Sistem hasil (output) adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan lamanya waktu mengerjakannya. Semakin banyak barang atau produk yang dihasilkan maka semakin besar pula kompensasi yang akan diterimanya. Kelebihan dari sistem ini adalah perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan secara adil, bagi mereka yang ingin memaksimalkan hasil kerjanya demi memperoleh kompensasi yang lebih besar. Sedangkan kekurangan dari sistem hasil adalah produk yang dihasilkan mungkin akan mengalami penurunan kualitas karena pegawai cenderung mengejar kuantitas sehingga mengorbankan kualitas produk.

3. Sistem Borongan

   Sistem borongan adalah sistem kompensasi dimana besaran kompensasi didasarkan kepada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besaran kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan keahlian khusus dan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Sistem borongan ini dipakai apabila pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan tingkat keterampilan yang mumpuni dan yang membutuhkan konsentrasi tinggi serta penggunaan peralatan yang canggih.

Namun dalam prakteknya sehari - hari, ketiga jenis sistem kompensasi diatas, tidak semua dapat digunakan secara bersamaan. Setiap organisasi atau perusahaan harus melakukan analisa sehingga dapat menggunakan sistem kompensasi yang tepat dan sesuai dengan karakteristik serta kondisi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

5. Jenis – Jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Namawi dalam (Jaka dan Oki, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

   Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar seacra tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

   Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

   Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

6. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal sebagai indikator kompensasi, menurut Kadarisman dalam Ullhaq Asshidiqi, Triyonowati (2018). Indikator - indikator diantaranya adalah :

1. Upah

   Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja - pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja.

2. Insentif

   Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan. pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.

3. Tunjangan

   Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

4. Gaji

   Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau

tahunan yang diberikan secara tetap.

5. Pensiun

   Pensiun adalah masa dimana seseorang berhenti bekerja karena memasuki usia atau kondisi tertentu, sehingga harus diberhentikan atau atas permintaan sendiri. Seseorang yang sedang dalam masa pensiun tidak akan memperoleh pemasukan bulanan, namun berhak atas dana pensiun dari perusahaan tempat terakhir bekerja.

Sedangkan menurut Husein Umar dalam Desilia dan Harjoyo (2019:128) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

   Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

   Insentif penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

c. Bonus

   Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

   Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

   Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f. Pengobatan

   Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

   Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

1.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Motivasi menurut Afandi (2018:23) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh - sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi diri (self-motivation) memegang peranan penting. Orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil. Keberhasilan yang lalu, sasaran karier yang menantang, ahli di salah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri sendiri.

Motivasi juga dikemukakan oleh Willian J. Stanton dalam Mangkunegara (2017:83) bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2019:110). Adapun Siagian dalam Sutrisno (2019:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiawaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakan dan dan motivasi itulah yang mengaarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

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

1. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
   a. Memperoleh kompensasi yang layak
   b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadahi
   c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki

   Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

   Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status social yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

   Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
   a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
   b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
   c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
   d. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa

   Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

1. Kondisi lingkungan kerja

   Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

   Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervise yang baik

   Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

   Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

5. Status dan tanggung jawab

   Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

   Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan.

3. Teori Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019 :17) ada beberapa teori motivasi, sebagai berikut:

1. Teori Clayton Alderfer

Bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf pertama dari tiga istilah, yaitu:

E = Exix tence

R = Relation

G = Growth

Jika makna ketiga istilah tersebut didalami akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "Existence" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; "Relatedness" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "Growth" mengandung makna yang sama dengan "*self actualization*" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang "lebih rendah" telah dipuaskan.
c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan cara memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

2. Teori Herzberg

llmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dengan “Model dua faktor dari motivasi”, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau pemeliharaan. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah suatu

hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang di maksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekaryaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik

4. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif, Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa perilaku seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan bahkan pengubah perilaku.

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan. Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru tik tersebut mendapat pujian dari atasannya.

Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru tik

tersebut menyenangi konsekuensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan “World Processor” sehingga kemampuannya semakin bertambah yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekuensi positif lagi di kemudian hari.

Contoh sebaliknya ialah seorang karyawan yang datang terlambat berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi disipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekuensi negatif perilaku pegawai itu berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat pada waktunya di tempat tugas. Penting untuk memperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan "gaya" yang manusiawi pula.

5. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi dari Clelland

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempuma, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Para ilmuwan terus-menerus mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalau arti menggabung berbagai kelebihan mode model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengkaitkan imbalan dengan prestasi ke seorang karyawan. Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
b. Harga diri.
c. Harapan pribadi.
d. Kebutuhan.
e. Keinginan.
f. Kepuasan kerja
g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara

lain ialah :

a. Jenis dan sifat pekerjaan
b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung.
c. Organisasi tempat bekerja.
d. Situasi lingkungan pada umumnya.
e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

4. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:100). Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip partisipasi

   Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

   Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

   Pemimpinn mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

   Pemimpin yang memberikan wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktuwaktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

   Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukan

oleh Maslow dalam Mangkunegara (2017:94) yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum,perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.
e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk mengunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam orgtanisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018: 135) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Soegeng Pridjominto, mengemukakan, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya (Desilia dan Harjoyo, 2019:93).

Disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Veitzzalrivai yang menyebutkan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku". Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi dalam Desilia dan Harjoyo (2019:94) menyatakan bahwa "disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat terhindari.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh dari pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimedjo dalam Desilia dan Harjoyo (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan

semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

3. Aspek Disiplin dan Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Soegeng Prijodarminto dalam Desilia dan Harjoyo (2019:94) Disiplin terbagi pada tiga aspek yaitu:

a. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakansikap taat dan tertib sebagai hasil atau

pengembangan dari latihan, pengendalian pikiranpikiran dan pengendalian watak.

b. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.
c. Pemahaman yang baik mengenai sistem perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

Menurut Lateiner dalam Desilia dan Harjoyo (2019:94) pada umumnya disiplin kerja dapat diukur dari sebagai berikut:

a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
b. Berpakaian rapi ditempat kerja
c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
d. Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi
e. Memiliki tanggung jawab.

4. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya, banyak indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Adapun indikator kedisiplinan menurut desilia dan harjoyo (2019:97) sebagai berikut.

a. Didiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputikehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
b. Disiplin peraturan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
c. Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan produksi berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang pegawai.

Sementara itu menurut Mangkunegara dalam Eti Nurhayati dan Supomo (2018:138), indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu:

1. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana efektif dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerjasama, ini ditujukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pimpinan.
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

3.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2019: 67). Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars dalam Indrasari (2017:51) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian dalam Indrasari (2017:51) mengungkap bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Helfert dalam Indrasari (2017:52) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut As'ad dalam Indrasari (2017:52) kinerja adalah *success full role achievement* yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dengan demikian apabila konsep ini diterapkan di lingkungan akademik dapat dikatakan bahwa kinerja itu merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang dosen, yaitu kemapuan mengaplikasikan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Ardial (2018:25) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab

   Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
3. Disiplin

   Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.
4. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif seharusnya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Munandar dalam Indrasari (2017:52) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: *identification, measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

a. *Identification*

Yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *job analysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karateristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.

b. *Measurement*

Yaitu pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari system penilaian, guna membentuk *managerial judgment* prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara tehnis, sejumlah ketetapan itu seperti halnya predikat *excellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *Poor* (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.

c. *Management*

Yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja oleh manajer lini.

4. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351) ada 5 indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan yaitu:

a. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
d. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
e. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

3.2 Penelitian Terdahulu

Melinda (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (AMDK) PT. Surya Lestari Abadi. Model analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Pemilihan sampel yang digunakan dengan cara nonprobability sampling. Adapaun sampel yang digunakan berjumlah 44 responden. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 52,4% faktor–faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji f menunjukan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil dengan hasil analisis yaitu nilai f hitung (16,751) > f tabel (2.83). Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis variabel disiplin kerja t hitung (3, 120) di mana t tabel (2,021) maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya lestari abadi adapun variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT Surya lestari abadi dengan nilai analisis variabel kompensasi yaitu t hitung (1,580) dan variabel gaya kepemimpinan nilainya yaitu t hitung (1,324). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Surya lestari abadi.

Apriyanto (2020) Melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap guru di SMK Bina Informatika Bogor. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara non probability sampling/sampel jenuh titik adapun sampel tersebut berjumlah 57 responden, dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 35,6% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh kompensasi kompetensi dan motivasi kerja sedangkan sisanya 65,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil analisis yaitu nilai f hitung = (11.320) > dari f tabel = (2,78). Hasil uji t menunjukan bahwa variabel kompetensi menunjukkan hasil analisis t hitung (3, 123) dan variabel motivasi kerja menunjukkan hasil analisis t hitung (2,902) di mana t tabel (1,647) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK bina informatika Bogor adapun variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK bina informatika Bogor dengan nilai hasil analisis t hitung (-1,808). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru SMK bina informatika Bogor adalah motivasi kerja

Noviandi (2020) Melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SMK Mandala. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 50 responden, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 28,9% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi lingkungan kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 71,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil

analisis yaitu nilai f hitung (7,625) > f tabel (2.80). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil analisis t hitung (0,05) dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis t hitung (1,136) di mana t tabel (2,012) maka secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Mandala adapun variabel kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil analisis t hitung (2,705) variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di SMK Mandala adalah kepemimpinan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

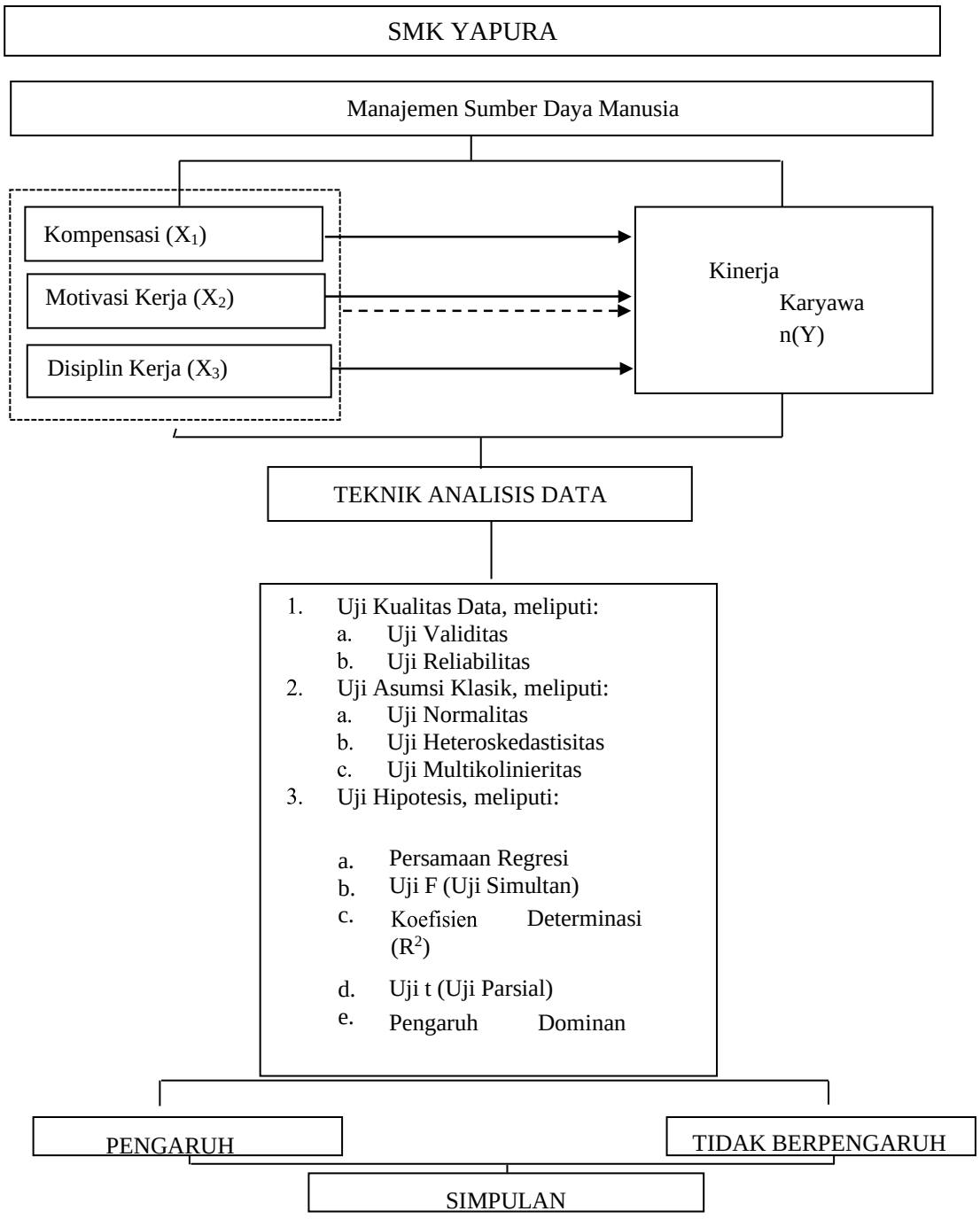
Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Melinda (2020)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan (AMDK) PT. SURYA LESTARI ABADI	Kompensasi Disiplin kerja Gaya kepemimpinan Kinerja	Regresi Linier Berganda	1). Uji Regresi 52,4% 2). Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Uji t semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Rizky Apriyanto (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Guru diSMK Bina Informatika Bogor.	Kompensasi Kompetensi Motivasi Kerja Kinerja	Regresi Linier Berganda	1). Uji Regresi (35,6%) 2). Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Uji t semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ari Noviandi (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di SMK Yapura	Motivasi Lingkungan Kerja Kepemimpinan Kinerja	Regresi Linier Berganda	1). Uji Regresi (28,9%) 2). Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Uji t semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: Penulis 2022

3.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai

faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
(Sumber: Penulis 2022)

3.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

   Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA

   $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan kompensasi, motivasi kerja , dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di. SMK YAPURA

2. Hipotesis 2

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA

   $H_1 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA

3. Hipotesis 3

   Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA

   $H_1 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA

4. Hipotesis 4

   Ho : $\beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA

   $H_1 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA