

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya dalam segala bidang. Baik dalam peningkatkan finansial, teknologi dan sumber daya manusia. Meski suatu perusahaan memiliki finansial yang kuat, memiliki teknologi yang mutakhir, namun jika sumber daya manusia tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Perusahaan tidak akan mungkin berjalan dengan baik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya.

Keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik negara sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki dalam mengelola dan mengendalikan fungsi perusahaan agar tetap konsisten dengan tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang

berpengetahuan dan berpengalaman dalam bidangnya. Untuk mencapai keberhasilan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan tujuan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2012:118). Menurut Nitisemito dalam Kadarisman (2014: 37) “menyatakan bahwa kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah orang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu”. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tertutup. Dengan demikian, Bila mana perusahaan menyelenggarakan darmawisata bukan merupakan kompensasi. Dalam hal ini pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja karyawan, apabila dalam pemberian kompensasi mengalami penundaan ataupun tidak adanya pemberian kompensasi maka secara langsung berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Bentuk pemberian kompensasi pada perusahaan umumnya adalah terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap karyawan.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada pada PT TERAPAN di Surabaya.

Banyaknya keluhan dan ketidak puasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin penting bagi pertumbuhan perusahaan dimana mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sendiri maupun pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok. Selain itu disiplin bermanfaat untuk mendidik, menjalankan dan untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada dalam suatu perusahaan. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan rasa tanggung jawab atas tugas-tugas dan peraturan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan pada hal tersebut diharapkan pegawai akan dapat meningkatkan efektifitas dan bersikap disiplin. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 95) menyatakan bahwa disiplin belum dikatakan efektif bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarka ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menjalankan norma-norma atau peraturan yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu

datang tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu sumber yang bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat mendapatkan hasil yang optimal. Semakin tinggi kesadaran karyawan akan kedisiplinan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Berikut ini adalah tingkat kehadiran pegawai :

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan 2017

| Bulan | Terlambat | Ijin | Sakit | Alpa |
|-----------|-----------|------|-------|------|
| April | 50 | 15 | 10 | 24 |
| Mei | 55 | 16 | 19 | 13 |
| Juni | 53 | 7 | 9 | 9 |
| Juli | 52 | 25 | 15 | 16 |
| Agustus | 57 | 19 | 13 | 5 |
| September | 56 | 16 | 9 | 23 |

Sumber: Internal PT.Terapan Surabaya

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hampir setiap bulan terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir di kantor dengan berbagai macam alasan, baik ijin, sakit, maupun alpa. Tentu saja kondisi ini perlu diperhatikan secara lebih seksama faktor apa saja yang menyebabkannya.

Selain kompensasi dan kedisiplinan yang mempengaruhi dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. salah satu kunci sukses sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang tinggi sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dimana setiap karyawan

memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah maka kinerja maka kinerja karyawan akan menurun, secara tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016: 110) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pada penelitian ini akan dikaji tentang pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.TERAPAN di Surabaya. Alasan dipilihnya PT.TERAPAN di Surabaya sebagai objek penelitian karena hal ini diketahui berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa orang karyawan ternyata kompensasi, kedisiplinan dan motivasi mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan pada uraian tersebut maka penelitian ini berjudul. **“PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TERAPAN DI SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut :

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.TERAPAN di Surabaya?

- b. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.TERAPAN di Surabaya?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TERAPAN di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TERAPAN di Surabaya
- b. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.TERAPAN di Surabaya
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TERAPAN di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat penelitian yang dapat dicapai sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan bagi penulis dan perusahaan sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT TERAPAN di Surabaya terkait dengan kompensasi, kedisiplinan dan motivasi yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Wahjono (2008:124) “kompensasi segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas, yang dapat dinikmati karyawan baik berupa uang maupun yang bukan”. Menurut Kadarisman (2014:1) “kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberinya”. Mondy (2008:4) “mendefinisikan bahwa kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai penganti jasa yang telah mereka berikan”. Menurut Hasibuan (2012:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2014:86) “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”. Lebih lanjut, Hasibuan dalam Kadarisman

(2014:86) “menjelaskan terkait dengan dengan tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas–tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
- b) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egosistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengendalian karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang efektif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
- f) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasai pada pekerjaannya.
- h) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”.

2.1.1.3 Macam-macam Kompensasi

Menurut Sunarto dalam Sunyoto (2013:31) “pada dasarnya kompensasi yang diterima karyawan dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial :

- a) Kompensasi Finansial. Pengertian dari kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan, atau jaminan kesehatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.
- b) Kompensasi nonfinansial. Pengertian dari kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam rangka jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi

karyawan yang berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti rekreasi, kafetaria dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja”.

Menurut Hasibuan (2012:118) “kompensasi dibedakan, menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan)”.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang presentasinya diatas prestasi standar. Upah insentif merupakan alat yang dipergunakan mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Kadarisman (2014:40) “kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, terdapat berupa uang atau barang”. Contoh THR, tunjangan hari natal, dan lain-lain. Dengan kata lain kompensai tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Di samping contoh diatas, dalam variasi yang luas tersebut, maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain.

2.1.1.4 Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:123) “metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak.

- a. Metode Tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
- b. Metode Jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi”.

2.1.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kadarisman (2014:39) “sistem kompensasi harus dirancang dengan memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Tingkat kecukupan sebagai imbalan dalam memenuhi kebutuhan dasar (kekayaan)
2. Bersifat wajar/adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/ perusahaan)
3. Bersifat adil/ wajar dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/ perusahaan) dan
4. Memperhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi/ perusahaan berdasarkan kebutuhan individual, yang terikat dengan perusahaan posisi/ jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keterikutsertaan mewujudkan tujuan organisasi perusahaan”.

2.1.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:127) “faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi

- relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 - c. Serikat buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 - d. Produktifitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitasnya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
 - e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres. Pemerintah dengan undang-undang keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
 - f. Biaya hidup/*Cost of Living*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
 - g. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang besar pula.
 - h. Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan tingkat gaji/kompensasi kecil.
 - i. Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).
 - j. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar dari pada mengerjakan mencetak batu bata”.

2.1.2 Kedisiplinan

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2008:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2016:89) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi”. Menurut Hasibuan (2012:193) “fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedang disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Terry dan Tohardi dalam Sutrisno (2016:87) “disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) “faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. 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 ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. 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 peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

4. 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. Dalam situasi berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. 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. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para 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 didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh

para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan modal kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun”.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:110) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:110) “motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Menurut Hasibuan dalam Suyanto (2013:11) “motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal: rasa lapar, haus, dan dahaga”. Menurut Maslow dalam Suyanto (2013:12) “menyatakan bahwa motivasi adalah manusia di tempat kerja dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang”.

2.1.3.2 Macam-macam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:88) “ada puluhan juta karyawan di Indonesia. Mereka bekerja dengan beragam motivasi.

a. Mendapatkan gaji bulanan.

Motivasi pertama adalah mendapatkan gaji bulanan. Tak peduli anda sebagai pegawai negeri sipil, karyawan tetap, atau karyawan kontrak, penghasilan bulanan adalah suatu hal yang anda cari.

b. Mencapai sasaran karier

Motivasi kedua adalah mencapai sasaran karier. Mereka yang memiliki motivasi macam ini akan bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi lebih tinggi yang diincarnya. Selain itu, mereka akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang mendukung kariernya, seperti keterampilan berkomunikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran, dan memimpin orang.

c. Berkarya

Selain mendapatkan gaji dan mencapai sasaran karier, motivasi kerja karyawan adalah berkarya. Mereka yang memiliki motivasi ini adalah mereka yang menghayati makna karyawan, yaitu orang yang berkarya, bukan buruh kerja atau pekerja. Dengan demikian, mereka akan memberikan yang terbaik sehingga karyanya berkontribusi besar kepada kemajuan perusahaan.

d. Mencari pengalaman

Mencari pengalaman merupakan motivasi kerja yang dimiliki oleh mereka yang baru lulus (*fresh graduate*) atau bekerja sebagai karyawan kontraktor, karyawan honorer, dan memiliki nilai tambah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

e. Beribadah

Motivasi terakhir yang dimiliki karyawan untuk bekerja adalah beribadah. Motivasi ini dimiliki oleh mereka yang tingkat spiritualitasnya tinggi. Bagi mereka, bekerja adalah ibadah karena menafkahi keluarga dan memberikan manfaat bagi orang lain. Selain itu, mereka sangat memperhatikan keberkahan uang yang mereka terima sehingga tidak mau memakan gaji buta atau uang tidak halal”.

2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013:13) “faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut pandang tanggung jawab yang lebih berat,

martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanmggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pemimpin, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang yang telah diberikan oleh tempat di mana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin besar tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan lebar.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perusahaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dalam hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain”.

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:118) “motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor interen dan eksteren yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Interen

Faktor interen yang dapat mempengaruhi pemberian pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makanan dan untuk memperoleh makanan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang lain untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan sendiri, mungkin dengan kerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui seseorang yang terhormat tidak mungkin diterima bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan ini 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 bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Eksteren

Faktor eksteren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksteren itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan mungkin mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

2.1.3.5 Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Sunyoto (2013:17) “dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan kelebihan dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik”.

2.1.3.6 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:17) “tujuan diberikan motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain.

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan peroduktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaanya”.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Dessler Didalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) “kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”. Menurut Mangkunegara di dalam Bintoro dan Dryanto (2017:106) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Supriono (2010:281) “bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Anwar di dalam Bintoro dan Daryanto (2017:109) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, “mengemukakan pengertian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Bintoro dan Daryanto (2017:112) “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu kompetisi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a) Faktor kompetisi individu

Kompetisi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetisi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja
Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya.
 2. Motivasi dan Etos Kerja
Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah.
- b) Faktor Dukungan Organisasi
Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana pra sarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.
- c) Faktor dukungan manajemen
Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi kerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan dengan optimal.”

2.2 Variabel Keterkaitan

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam jurnal Prasetya (2016) “kaitannya dengan kinerja kompensasi adalah merupakan salah satu aspek pendukung yang secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk organisasi atau perusahaan”. Semakin tinggi kompensasi maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Dengan melihat pernyataan diatas dan didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hakim (2011) “yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.”

2.2.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam jurnal Prasetya (2016) “meningkatkan tingkat kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang patut untuk dipertimbangkan”. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat mendukung pelaksanaan kerja yang akan atau sudah dibebankan kepada karyawan. Sedangkan tingkat kedisiplinan yang rendah dapat menciptakan ketidakstabilan atau masalah dalam melakukan pekerjaan karena faktor kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. Secara langsung maupun tidak langsung, disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, dibuktikan oleh hasil penelitian dari Sari (2014) dan Pamesti, dkk (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam jurnal Prasetya (2016) “salah satu kunci sukses sebuah perusahaan atau organisasi untuk pencapaian tujuannya adalah dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan”. Motivasi tinggi sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dimana setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika tingkat motivasi rendah, maka tingkat kinerja yang dihasilkan akan menurun. Secara langsung maupun tidak langsung, motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, dibuktikan oleh hasil penelitian dari

Lomban, dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan bagi penelitian ini adalah jurnal yang dipublikasikan. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti adalah:

2.3.1 Penelitian terdahulu I

Dalam jurnal yang penelitian yang diteliti oleh Akbar dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA”. Dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cemara Production Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Cemara Production Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, dari hasil uji *goodness of fit* (uji F) menunjukkan bahwa penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cemara Production Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV Cemara Production Surabaya.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

- a) Penelitian terdahulu menggunakan objek "CV Cemara Production Surabaya" dan peneliti saat ini menggunakan objek di PT. TERAPAN di Surabaya.
- b) Penelitian terdahulu menggunakan uji F dan uji t sedangkan peneliti sekarang menggunakan uji t.
- c) Jumlah Sampel pada penelitian terdahulu 50 responden sedangkan jumlah sampel pada penelitian saat ini menggunakan 90 responden.
- d) Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2016 penelitian tahun ini dilakukan tahun 2017
- e) Menggunakan metode kuantitatif

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

- a) Menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Menggunakan analisis regresi linier berganda
- c) Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner / angket

2.3.2 Penelitian Terdahulu II

Dalam jurnal yang diteliti oleh Mohammad Iman Tindow, dkk dengan judul pengaruh "Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang Calaca". Dengan Hasil penelitian sebagai berikut :

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan utama yang telah disepakati, maka perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kinerjanya baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu adanya disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian kompensasi

yang tepat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode sampling jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terkumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*) dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

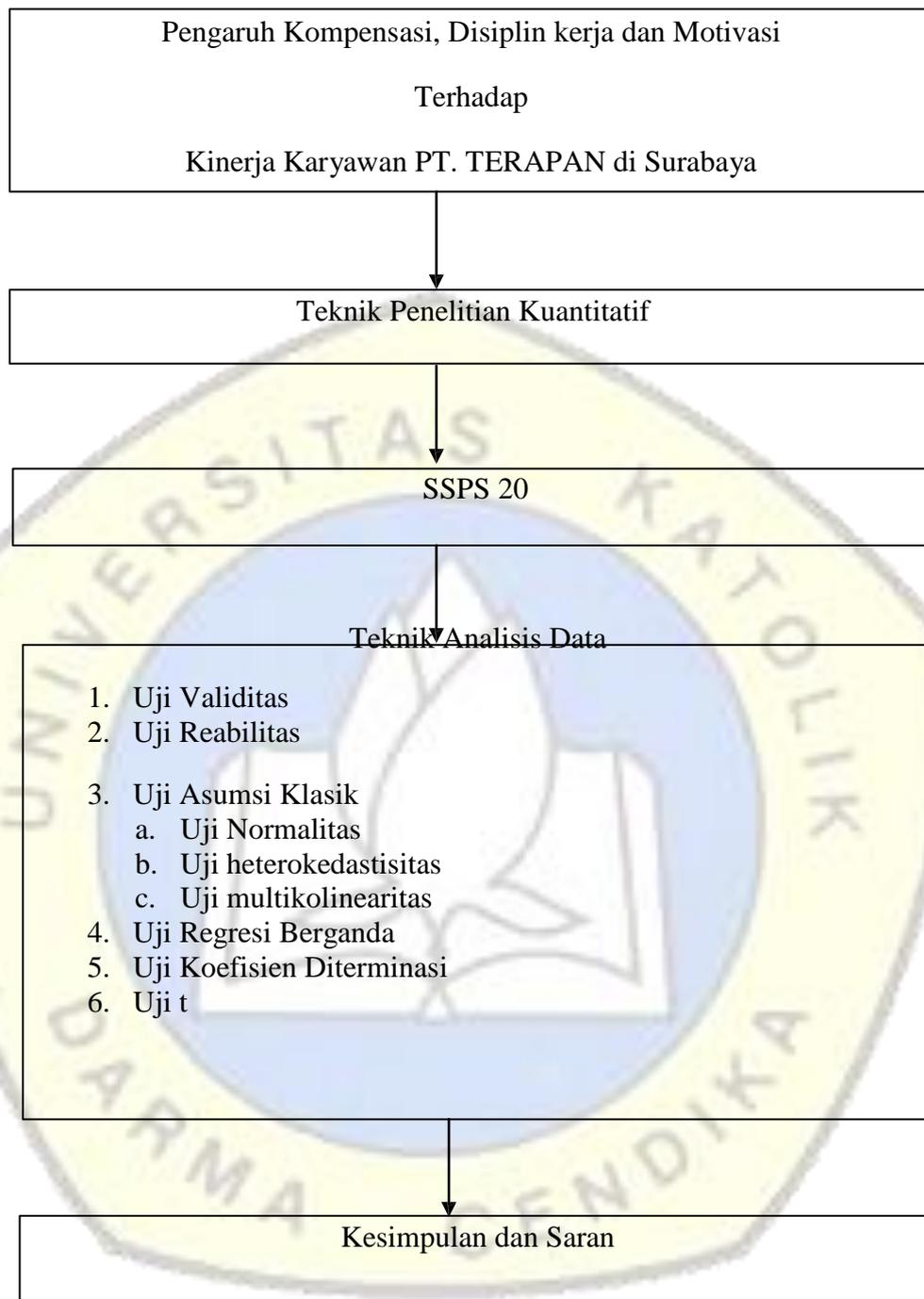
Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

- a. Penelitian terdahulu menggunakan objek " Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang Calaca" dan penelitian saat ini menggunakan objek di PT.TERAPAN di Surabaya.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan Uji F dan uji t peneliti saat ini hanya menggunakan Uji t
- c. Jumlah Sampel pada penelitian terdahulu 47 responden sedangkan jumlah sampel pada penelitian saat ini menggunakan 90 responden

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

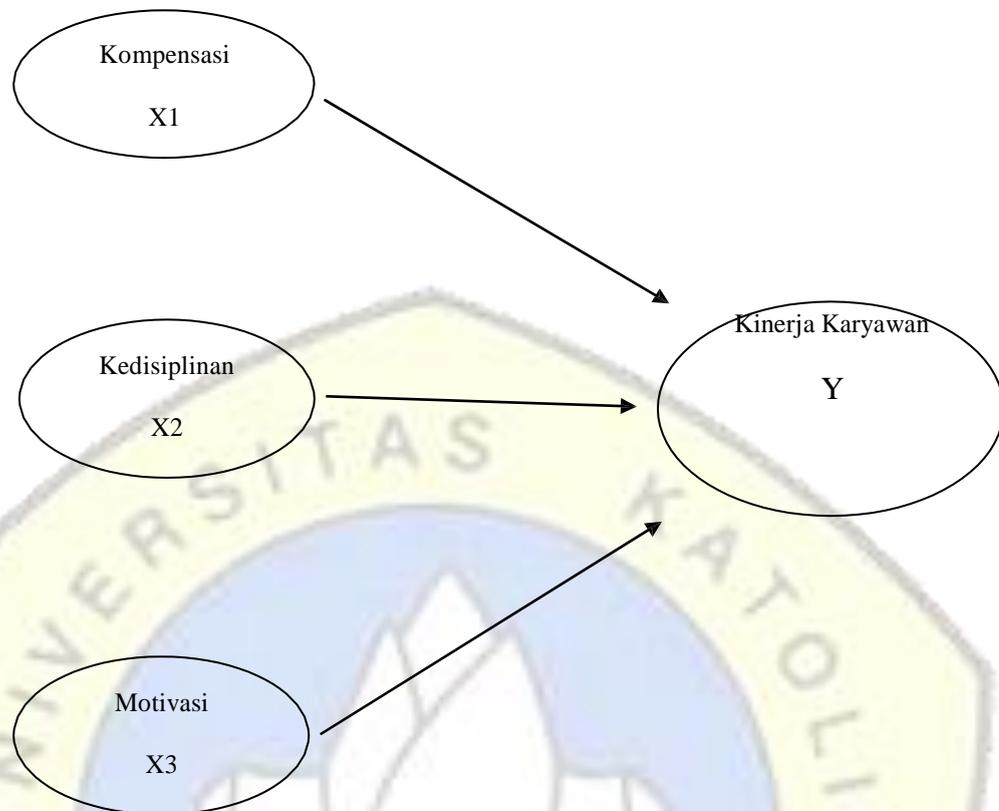
- a. Menggunakan variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi
- b. Menggunakan analisis linier berganda.
- c. Menggunakan program SSPS.
- d. Menggunakan metode kuantitatif

2.4 Rerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Rerangka Pemikiran

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah ditemukan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TERAPAN di Surabaya.

H2 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TERAPAN di Surabaya

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TERAPAN di Surabaya.

