

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009:23), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Suwanto (2011:16), menyatakan bahwa MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sedangkan Gomes (2002:23), memberikan pengertian yang berbeda, bahwa MSDM adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta pemisahan tenaga kerja agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan yang kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi, dan kreatifitas yang baik juga.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013:21), fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain :

- a) Fungsi manajerial
  - 1) Perencanaan (*planning*), menentukan tujuan dan standar serta menetapkan sistem dan prosedur.
  - 2) Pengorganisasian (*organizing*), memberikan tugas kepada setiap SDM, menetapkan analisis pekerjaan dan jabatan.
  - 3) Pengarahan (*actuating*), mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
  - 4) Pengendalian (*controlling*), menetapkan standar pencapaian hasil kerja dan lain-lain.

b) Fungsi operasional

- 1) Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 4) Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk memoersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan (*Maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 6) Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 7) Pemutusan hubungan kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lainnya.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2009:113), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Gibson (dalam Riani, 2011:98), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, kriteria aktivitas, dan lainnya. Selain itu menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir (hasil) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009:6-8), kinerja karyawan merupakan sinergi dari sejumlah faktor yaitu sebagai berikut:

#### **a) Faktor internal pegawai**

Merupakan faktor bawaan dari lahir (bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan) dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang (pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja)

b) Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh perusahaan. Faktor internal lainnya misalnya strategi perusahaan, dukungan sumber yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi

c) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan

### 3. Ukuran Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2005:316), ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual antara lain:

- a) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- b) *SProductivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.

- c) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- e) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- f) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

#### **4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Marwansyah (2010:232-233), tujuan penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a) Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan
- b) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

#### **5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005:75), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

## **C. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan. Hasibuan (2013:193) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang

mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Rivai (2011:825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan Siswanto (2010:291) menyatakan definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam menghormati dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan maupun lingkungan perusahaan.

## **2. Bentuk-bentuk disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:129), terdapat dua bentuk disiplin kerja, yakni:

### **a) Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan disiplin ini

adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri. Melalui cara preventif ini karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### **3. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Soejono (2002: 72) dalam Permatasari dkk (2015), sebagai berikut:

a) Ketepatan Waktu

Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, jika tersebut datang ke kantor tepat waktu dan pulang kantor tepat waktu.

b) Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c) Tanggung Jawab Yang Tinggi.

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung

jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d) **Ketaatan Terhadap Aturan Kantor**

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## **D. Kompensasi Kerja**

### **1. Pengertian Kompensasi Kerja**

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:183), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2006: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, kompensasi kerja dapat diartikan sebagai suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

## 2. Bentuk Kompensasi Kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:269), kompensasi terbagi menjadi beberapa bentuk yaitu :

a) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), yang terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.

1) Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

2) Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.

3) Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja

b) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya :

1) Tunjangan-tunjangan, adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.

2) Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Hasibuan, 2013:118)

- c) Kompensasi non finansial (*non financial compencation*), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan

### **3. Tujuan Pemberian Kompensasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2009:120), tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a) Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi maka terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dan karyawan.

- b) Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

- c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih

- d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dan karyawan pun termotivasi atau senang dalam bekerja.

- e) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka

stabilitas karyawan akan terjamin karena turnover yang lebih kecil.

f) Disiplin

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

g) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh Pemerintah

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

#### **4. Indikator Kompensasi Kerja**

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:222), ada beberapa indikator atau asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

a) Asas Keadilan

Yang dimaksud dengan asas keadilan yaitu adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterima tidak sama dengan karyawan lain yang memiliki bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan.

b) Asas Kelayakan

Kompensasi yang diterima karyawan juga harus memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak. Oleh karena itu besaran kompensasi yang akan diberikan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan di nikmati oleh karyawan beserta keluarganya dan harus berpijak pada standar upah minimum regional (UMR), baik di tingkat provinsi, maupun tingkat kabupaten.

c) Asas Kewajaran

Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti: prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lainnya.

## **E. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Selain

itu, menurut Strooner (dalam Notoatmojo, 1998:115), motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Sedangkan Siagian (dalam Sutrisno, 2010:110), menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas motivasi kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

## **2. Bentuk Motivasi**

Menurut Hasibuan (2009:150), ada beberapa bentuk motivasi yaitu :

### **a) Motivasi Positif**

Maksudnya seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat.

### **b) Motivasi negatif**

Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan adanya motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum.

### **3. Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2009:29), ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu :

- a) Untuk mendorong gairah serta semangat kerja karyawan
- b) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
- f) Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i) Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

### **4. Indikator Motivasi**

Menurut Ishak dan Hendri (2003:27), ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi, yaitu :

- a) Berkerja sesuai standar

Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar serta dalam skala waktu yang sudah ditentukan pula

- b) Senang berkerja

Seseorang senang melakukan pekerjaannya dikarenakan ada motivasi yang mendorongnya.

c) Merasa berharga

Artinya orang merasa berharga atau dihargai di dalam suatu perusahaan karena pekerjaannya.

d) Bekerja keras

Bekerja keras dapat dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan

e) Semangat juang yang tinggi

Artinya memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Berkaitan dengan pembahasan mengenai pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diangkat penulis dalam penelitian ini, telah ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi oleh penulis, antara lain :

1. Goda (2018), melakukan penelitian untuk mengetahui apakah: 1) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 2) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 3) motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 4) disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama pada Karyawan Tetap dari semua unit/departemen PT Andes Agro Investama Kendawangan, Ketapang, Kalimantan Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Probability Sampling, Data diperoleh dengan membagikan kuesioner

tentang kompensasi dan motivasi kerja kepada 100 responden. Data mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh dengan membagikan kuesioner penilaian disiplin kerja dan kinerja karyawan kepada atasan/pimpinan langsung dari setiap unit/departemen untuk menilai 100 karyawan yang telah menjadi responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji t dan koefisien determinasi (uji *adjusted r square*). Hasil penelitian menunjukkan: 1) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4) Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Lufitasari (2014), melakukan penelitian untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan; 4) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta. Desain penelitian yang digunakan adalah Ex-post facto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (260 orang) pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Proportional Stratified Random Sampling, sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dokumentasi dan kuesioner. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum (profil, visi, misi, dan struktur organisasi). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 3) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

3. Utami (2014), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. Jumlah populasi adalah 41 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kusioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

4. Naoes, Jenny (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui gambaran umum tentang motivasi, disiplin dan kinerja pada Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta. Teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari analisis deskriptif disimpulkan bahwa :kategori persepsi (XP-5) dari variabel motivasi adalah 87,6% dan dikategorikan sangat baik. Hal ini bearti motivasi berpengaruh sangat baik dalam peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Solidaritas. Kategori presepsi (XP-5) dari variabel disiplin adalah 90% dan dikategorikan sangat baik. Dan presepsi (XP-5) dari variabel kinerja karyawan sebesar 90% ini dikategorikan sangat baik. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta. Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) dengan nilai t hitung = 2.136 dan nilai signifikan .042. Variabel disiplin ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai t hitung =6,191 dan nilai signifikan .000. Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) dapat diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ), hal ini ditunukan oleh nilai f hitung sebesar 31,644. Dari hasil uji determinasi (R-Squared) diketahui bahwa kontribusi dari variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )

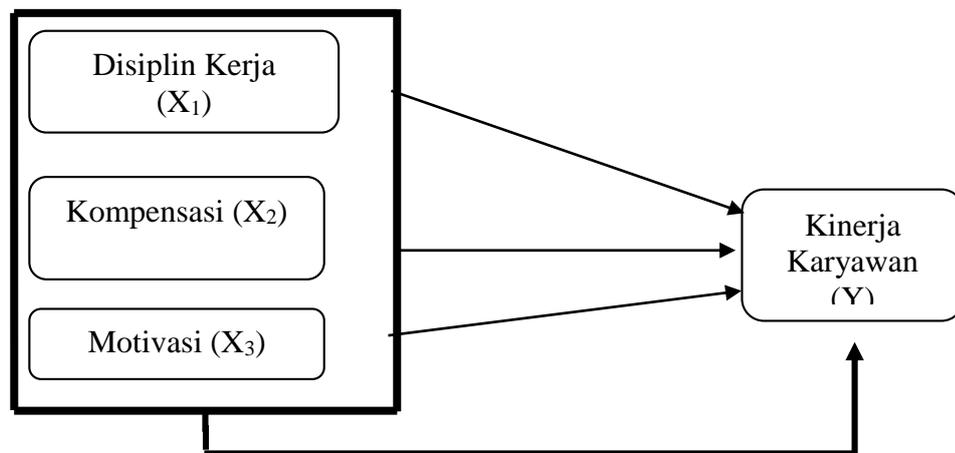
sebesar 0,701 atau 70,10%. Sedangkan sisanya 29,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang mana variabel tersebut tidak masuk dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja, pendidikan pelatihan dan kemampuan kerja.

### G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah ada diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1

Skema Pikir Penelitian



Keterangan:

———— : Parsial

———— : Simultan

### H. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih diuji. Berdasarkan uraian kerangka

pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Gambaran tentang disiplin kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja kerja karyawan CV.Flexible Cipta Artha Kupang kurang baik.
2. Disiplin kerja ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial (masing-masing) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja ( $Y$ ) karyawan CV. Flexible Cipta Artha Kupang.
3. Disiplin kerja ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) CV. Flexible Cipta Artha Kupang.