

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan Malayu SP. Hasibuan, (2012:118)

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo, (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Wibowo, (2012) Menyatakan kompensasi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik. Kompensasi selalu berhubungan dengan kinerja, karena hubungan kompensasi dengan kinerja, sangat erat sekali hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu sebab akibat.

a. Azas Kompensasi

Dalam pengelolaannya, penerapan kompensasi disuatu perusahaan

Maupun instansi haruslah berpacu pada dua azas (hasibuan,2012:122-123), yaitu azas adil dan azas layak/wajar. Hal ini dimaksudkan guna terjadi kesinambungan antara para pekerja dengan pihak perusahaan yang terkait.

1). Azas adil

Besarnya kompensasi yang di bayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2). Azas adil dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya Pada tingkat normatif yang ideal. tolak ukur layak adalah relatif penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2. Jenin-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

a) Gaji

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

b) Upah

Balas jasa yang dibayar kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c) Upah insentif

Adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

d) Benefit dan Service

Adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut hasibuan (2012:127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil

b. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakain baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat buru

Apabila serikat burunya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar

e. Pemerintah dan undang-undang Keppres

Pemerintah dengan undang-undang keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi

f. Biaya hidup

Apabialah biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyaawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapat gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tinggi maka gaji atau kompensasi juga semakin besar karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

4. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Malayu SP. Hasibuan, (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya
- e. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

5. Manfaat Kompensasi

- a. Manfaat kompensasi bagi organisasi/karyawan:
 - 1) Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi
 - 2) Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan menurunkan perputaran kerja

- 3) Mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi. Meminimalkan biaya-biaya kerja lembur, yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan.
- b. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan
- 1) Manfaat kompensasi bagi karyawan:
 - 2) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan
 - 3) Mendorong karyawan agar lebih baik dan lebih giat menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
 - 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawan adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

6. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu SP. Hasibuan, (2012:121) tujuan pemberian kompensasi/balas jasa antara lain sebagai ikatan kerjasama. Kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan Fisik, situasi sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efekti

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan Yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakinBaik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang

berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kerja kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat tujuan perusahaan yang menguntungkan

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam mengembangkan dan memajukan suatu organisasi, manajer dengan pengaruh kepemimpinan yang dimilikinya berkewajiban untuk memahami setiap perilaku karyawan yang berada di lingkungan kerjanya. Karena itu dalam mewujudkan suatu perilaku yang diinginkan oleh konsep manajemen maka seorang manajer mengharuskan untuk mempergunakan kekuatannya.

Menurut Irham Fahmi, (2016:105), mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan.

Menurut Sopiah(2012:119) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan dan kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Dewi dan Darma, (2016) Mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak

orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Yani, (2012) sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kharismatik. Pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luarbiasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal bisa dipercaya
- b. Kepemimpinan yang peternalistik dan maternalistis yaitu tipe kepemimpinan yang kebaapaan
- c. Kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi
- d. Kepemimpinan laissez faire. Sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya membuat semuanya sendiri
- e. Kepemimpinan populistis. Kepemimpinan populistis ini berpegang tegu kepada nilai-nilai masyarakat yang tradisional

- f. Kepemimpinan yang administratif atau eksekutif. Kepemimpinan ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif
- g. Kepemimpinan demogratis. Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahannya.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai, (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasi, kepemimpinan dibagi dalam lima dimensi dan sembilan indikator:

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - 1) Membina kerjasama dan hubunganyang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - 2) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan
- b. Kemampuan yang efektif
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - 3) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
 - 1) Pengambilan keputusan secara musyawara
 - 2) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - 3) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

- 1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi mengggunkan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - 2) Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
- 1) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok
 - 2) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Sumber daya Manusia sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelolah kegiatan-kegiatan dibidang sumber daya manusia dan memanfaatkan pengawasan sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara efisien dan efektif ini tergantung bagaimana perusahaan menerapkan sistem manajemennya diperusahaan tersebut.

Hasibuan (2012:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut David, Dalam Sinambela (2012) disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk mempertegu dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan disiplin itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seorang atau kelompok organisasi dalam taat azas, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, apabila perusahaan ingin mencapai tujuan dari apa yang telah direncanakan maka perusahaan tersebut harus dapat menegakkan disiplin dalam suatu organisasi perusahaan, karena disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya, jika seorang pemimpin mampu menerapkan disiplin dan contoh yang baik kepada bawahannya. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit karena ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

Disiplin kerja menurut Sutrisno, (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Hartatik, (2014) disiplin kerja yaitu suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan, (2012:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan disuatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *The right man in place and the right man in the right job*

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Teladan pemimpin yang kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya sendiri akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil kepada semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan

perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-prinsip disiplin kerja menurut Heru Subekti, dalam Hartatik, (2014):

- a. pemimpin mempunyai perilaku positif untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model panutan bagi bawahnya.
- b. Penelitian yang cermat
Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pemimpin harus memahami akibatnya. Oleh karena itu data dikumpulkan secara faktual.
- c. Kesegaran
Pemimpin harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan segera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana.
- d. Lindungi kerahasiaan
Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan pribadi secara baik
- e. Fokus pada masalah

Pemimpin harus melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan

- f. peraturan dijalankan secara konsisten

tanpa pilih kasih setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang secara wajar

- g. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu tingkat kemampuan dan pengaruh terhadap organisasi.

- h. Mengandung nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima, file pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan sehingga ia dapat memahami kesalahannya.

- i. Tindakan konstruktif

Pemimpin harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya. Jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi.

- j. Evaluasi

Pemimpin harus cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pemimpin

harus melihat penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner tersebut.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohardiwiryo siswanto, dalam Supomo dan Nurhayati (2018) tujuan disiplin kerja adalah:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang

5. Jenis-Jenis Disiplin

Rusli (2014) Menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga macam bentuk yaitu:

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak

terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan Pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi maksud bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2014:7) adalah penampilan hasil kerja personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan karya tidak terbatas pada personel yang mengaku jabatan

fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Mangkunegara (2010) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Torang (2012) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

2. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja menurut Widodo dalam Sami'an (2012) adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Siagian dalam Sami'an (2012) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti :

- a. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai.

3. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan utamanya untuk mengukur kinerja para karyawan dan mengetahui kelebihan dari para karyawan tersebut. Menurut Sedarmayanti, (2010) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan
 - 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
 - 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
 - 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
 - 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
 - 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
 - 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai

akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan

- 7) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

b. Manfaat

- 1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
- 2) Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdektesi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan

- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. (Sedarmayanti, 2010)

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak Dalam (Maria Devita, 2017) :

- a. individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau

pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malayu SP. Hasibuan, (2013) indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kesetiaan. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
- c. Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
- d. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

- f. Kerjasama. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan. Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
- h. Kepribadian. Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa. Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- k. Tangguang jawab. Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanya, pekerjaanya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya

E. Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

jika dikololah dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidakla mudah. Akibat ketidakpuasan dari kebutuhan-kebutuhan, penyebab mogok kerja, dan pengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individu berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersala dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan (Rivai dan Jauvani, 2013). Sistem kompensasi memberi dua tujuan penting, yaitu:

- a. Mendorong para pekerja untuk merasakan hak memiliki organisasi
- b. Mendorong para pekerja untuk berprestasi yang lebih tinggi

2. Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam perspektif ilmu kepemimpinan ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai menurut Fahmi (2013:39), salah satunya adalah perubahan yang dilakukan pada sisi manajemen bertujuan untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan itu diharapkan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profil yang diterima. Lebih jauh lagi pihak pimpinan perusahaan dengan turut serta memberi perhatian kepada para keryawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial dan non-finansial terbukti mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012 :193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi pelengkap yang merupakan salah satu rujukan atas penelitian, adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel. 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Dan metode analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	1. Christilia O. Posoma Vol. 1 No. 4 Th. 2013 Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratu mbuysang manado Metode yang digunakan: Metode asosiatif	1. Kompetensi (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Kepemimpinan (X3) 4. Kinerja (Y)	Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Kompetensi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.
2	1. Ririvega Kasenda Vol. 1 No. 3 Th. 2013 Jurnal EMBA ISSN:2303-1174	Kompensasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado Metode yang digunakan: Kuantitatif	1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja (Y)	Hasil penelitian dan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan : 1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company manado 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado. 3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan pada P.T.

				Bangun Wenang Beverages Company Manado.
3	<p>1. Hedy Wartana 2. Yudana Adi 3. Sri Asih</p> <p>Vol. 25 No. 1 Th. 2019</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi</p> <p>P-ISSN:2301-8291 E-ISSN:2622-1489</p>	<p>Upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai dampak kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan UKM di kabupaten Gianyar Bali</p> <p>Metode yang digunakan: Kuantitatif</p>	<p>1. kepemimpinan (X1) 2. Disiplin (X2) 3. Kinerja (Y)</p>	<p>Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM di Kabupaten Gianyar, Bali, hal ini dapat dilihat pada koefisien regresi yang bernilai positif. Ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM di Kabupaten Gianyar, Bali, hal ini dapat dilihat pada koefisien yang bernilai positif.</p>
4	<p>1. Indah Pertiwi 2. A.A.N Oka Suryadinata Gorda</p> <p>Vol.16 No. 3 Th 2019</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis</p> <p>P-ISSN:1829-8486 E-ISSN:2528-1216</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai</p> <p>Metode yang digunakan: Asosiatif</p>	<p>1. Kepemimpinan (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Disiplin kerja (X3) 4. Motivasi (X4) 5. Kinerja (Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis melalui model persamaan struktural menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh langsung secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $(0,850) > t \text{ tabel } (1,64)$. Hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu Semakin baik Motivasi maka semakin baik Kinerja Pegawai adalah tidak teruji kebenarannya.</p>
5	<p>1. David Humala Sitorus 2. Heryenzus</p> <p>Vol.1 No. 2 Th. 2019</p>	<p>Perspektif Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekolah Pelita Cahayana.</p> <p>Metode yang digunakan: Kuantitatif</p>	<p>1. Perspektif kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3) 4. Kinerja (Y)</p>	<p>Berdasarkan uraian dan analisa pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian pada hipotesis H1 diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif</p>

	Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN:2684-9666 E-ISSN:2684-8503			terhadap kinerja guru.
6	1. Muhammad Idris 2. Dian Novita Sari Vol.18 No.1 Th. 2019 Jurnal MBIA P-ISSN 2086-5090 E-ISSN 2655-8262	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT. Sucofindo Palembang Indonesia. Metode yang digunakan: Asosiatif	1. Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang. Diharapkan PT Sucofindo (Persero) Kota Palembang, agar lebih tegas lagi kepemimpinannya dalam memimpin karyawan maupun perusahaan. Selain itu kemampuan, kecerdasan dan ketegasan yang dimiliki seorang pemimpin kepada karyawan haruslah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja sehingga kualitas kinerja karyawan meningkat. Selain itu, sanksi hukuman harus dijalankan dengan tegas, agar karyawan bisa menaati peraturan yang ada, dan teladan pimpinan serta tujuan maupun kemampuan haruslah dijalankan dengan baik, agar karyawan semangat dalam bekerja.
7	1. Yeni Ariesa 2. Jakson Kamal 3. Fransisca 4. Gunawan Vol. 5 No. 2 Th. 2020	pengaruh kompensasi, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Metode yang digunakan: Kuantitatif	1. Kompensasi (X1) 2. Pengawasan (X2) 3. Disiplin (X3) 4. Kinerja (Y)	Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,103 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya

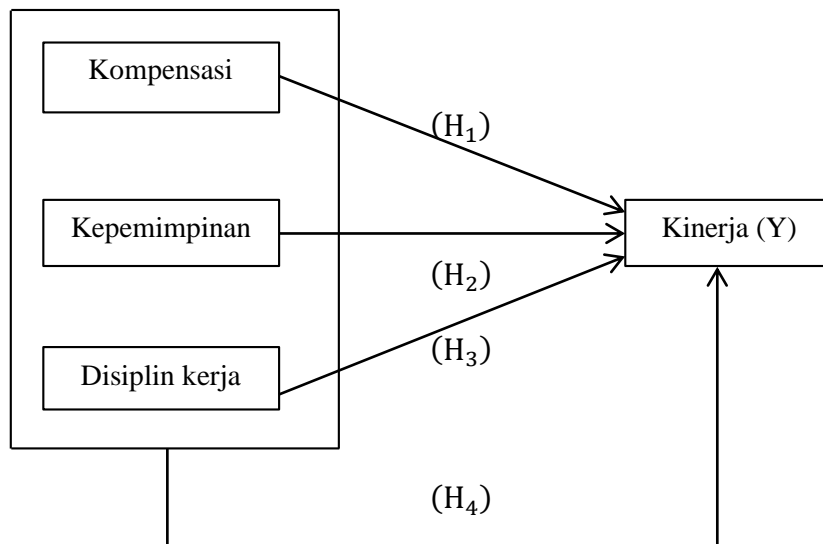
	Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan P-ISSN:2548-7094 E-ISSN:2614-8021			Mandiri Bangunan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,446 > 1,995$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara
8	1. Evi Widi Astuti 2. Dasmadi 3. Listyowati puji Vol.8 No. 1 Th 2020 Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi P-ISSN:2502-3055 E-ISSN:2622:1758	Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Mojosongo Metode yang digunakan: Kuantitatif	1. Kompensasi (X1) 2. kepemimpinan (X2) 3. disiplin (X3) 4. Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji secara simultan bahwa Fhitung sebesar $3,100 > Ftabel$ sebesar $2,98$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap instansi pemerintah/lembaga harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh parah pegawainya. Di dalam lembaga, diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa

meningkat, maka instansi pemerintah dan swasta perlu memperhatikan kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas yang tinggi.



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan