

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan pencapaian sasaran yang diharapkan perusahaan dan hal yang paling berharga dalam setiap perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan juga sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan. Adapun definisi-definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2013:25) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2013:75) Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Menurut Mangkunegara (2015:36) Manajemen sumber daya manusia merupakan 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 Bangun (2016:82) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pelaksanaan dan pertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja.

Menurut Dessler (2013:114) "*Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending their labor relations, health and safety, and fairness concerns*".

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan membuat perencanaan, mengorganisasikan, dan mengendalikan berbagai usaha dan semua sumber daya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dimana fungsi fungsi tersebut terkait satu dengan lainnya, dan aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Bahwa dari setiap fungsi merupakan sebuah perencanaan dan pengembangan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017:21), Fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya :

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membentuk terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati pertauran-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan

sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No 12 Tahun 1964.

Menurut Notoatmodjo (2015:86), Fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu, perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang akan dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan (*Directing*)

Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan

arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan

e. Pengadaan Tenaga (*Recruitment*)

Fungsi rekrutmen seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu, sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Supiani et al., 2022). Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015;87) tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

a. Tujuan masyarakat (*Society objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

b. Tujuan organisasi (*Organizatin objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), perlu memberikan kontribusi terhadap organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian – bagian lain organisai tersebut.

c. Tujuan fungsi (*Functional objective*)

Untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan personel (*Personel objective*)

Untuk membantu karyawan atau karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan –

tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Menurut Sedarmayanti (2017:9), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan MSDM antara lain :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi perusahaan milik SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
- c. Mengatasi kritis dan situasi dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Widodo (2015:2) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial

Adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan

manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.

b. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi

Adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyelesaian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.

c. Tujuan yang berorientasi kepada hubungan kepentingan fungsional manajemen SDM

Adalah tujuan yang diartikan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan dari pada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.

d. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu.

Adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen

SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah dalam mengelola organisasi maupun perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten serta mengatur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat terwujudnya tujuan organisasi.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi (Supiani et al., 2022). Berikut ini beberapa pendapat mengenai penjelasan disiplin yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2012:201) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan.

Menurut Hartatik (2014:183) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2015:239) Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

“Discipline in one of the most challenging areas in the HRM function. In dealing with difficult employees, HR manager must diagnose both internal and external environmental factor in discipline situations, prescribe and implement appropriate remedial action, and evaluate the effectiveness of their decisions”. (Ivancevich, 2014).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara, (2013:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja terbagi menjadi 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan - peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan kepada pelanggar.

Sedangkan ada penambahan lain menurut Handoko (2012:208) ada tiga bentuk kedisiplinan yaitu:

a. *Disiplin Preventif*

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. *Disiplin Progresif.*

Disiplin progresif memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang-ulang. Sebagai contoh disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- 1) Teguran secara lisan oleh pengawas
- 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- 3) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga kali
- 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama
- 5) Diturunkan pangkatnya (demosi)
- 6) Dipecat

Dapat disimpulkan bahwa bentuk disiplin kerja merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam mengerakkan karyawan demi terpeliharanya kedisiplinan serta dapat menghindari agar tidak terjadinya suatu pelanggaran dalam peraturan perusahaan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu instrinsik (dari dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan. Menurut Hartatik (2014) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

a. **Faktor Kepribadian**

Faktor yang terpenting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai

akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan mencerminkan dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dari seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

a. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempatan kerja maupun pulang kerja yang telah diterapkan oleh organisasi.

b. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan dalam organisasi ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

c. Absensi karyawan.

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan organisasi untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Menurut Sutrisno (2015:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
- e. Ada tidaknya perhatian pimpinan para karyawan
- f. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dapat disimpulkan yaitu faktor kepribadian, faktor lingkungan, jam kerja, izin & absensi karyawan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dari banyak faktor untuk membuat karyawan mengetahui mengenai kedisiplinan kerja. Berikut ini menurut ahli akan diterangkan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2015:89) adalah sebagai berikut :

- a. Taat terhadap aturan waktu

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

- b. Taat terhadap peraturan karyawan dalam perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di perusahaan.

Menurut Rivai (2012) menjelaskan komponen yang menjadi indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.

- b. Ketaatan pada peraturan-peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

- c. Ketaatan pada standar kerja

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

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis.

Karyawan harus berperilaku sopan dan menghormati terhadap atasan maupun karyawan lain. Hal ini menunjukkan sikap saling menghargai antar sesama karyawan bertujuan agar terciptanya disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan-peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi serta Bekerja Etis adalah merupakan hal-hal yang sangat perlu diperhatikan dalam mengklarifikasi seorang karyawan mengenai disiplin kerja.

C. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Menurut Santoso (2017:255) Motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya.

Menurut Siagian (2018:5) Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa

diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Menurut Herman (2017: 35) Motivasi didefinisikan sebagai faktor yang mendorong tindakan atau keinginan untuk membuat sesuatu yang dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk cara, sebagai langkah untuk mencapai dan membuat seseorang untuk memiliki perilaku dengan cara tertentu. Menurut Indriansyah (2019) Motivasi diartikan sebagai proses langkah pertama bagi seseorang untuk mengambil tindakan karena keterbatasan fisik dan psikologis atau dengan pemahaman lainnya yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Alam (2020) Motivasi adalah sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dalam membuat seseorang berusaha menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya. Penilaian dan perilaku itu dapat mendorong kekuatan untuk bertindak dalam pencapaian tujuan.

Dari pendapat teori para ahli sebelumnya, maka didapat kesimpulan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1. Karakteristik Motivasi Kerja

Beberapa karakteristik dari motivasi menurut Purwanto (2019:65) ada 3, yaitu:

- a. Usaha Menunjukkan banyaknya semangat yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja.

- b. Kemauan yang Besar Salah satu karakteristik yang harus ada dalam motivasi yaitu adanya kemauan yang besar dalam melakukan sesuatu.
- c. Arah Harus adanya arah untuk tujuan pencapaian dalam bekerja.

2. Tujuan-Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi menurut teori dari Astuti et al.(2018:43) yaitu:

- a. Menaikkan motivasi kerja pekerja.
- b. Menaikkan kepuasan kerja pekerja.
- c. Menaikkan output produksi kerja pekerja.
- d. Menjaga loyalitas pekerja.
- e. Menaikkan tingkat disiplin pekerja.
- f. Membantu pengadaan pekerja yang efektif.
- g. Membuat tempat dan suasana bekerja yang nyaman.
- h. Menaikkan tingkat kreativitas dan keikutsertaan pekerja.
- i. Menaikkan tingkat kemakmuran pekerja.
- j. Mempererat tanggung jawaban pekerja dengan kewajibannya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wijayanti et al. (2018) indikator motivasi terdiri dari:

- a. *Need for Power* Harapan untuk mengontrol atau memantau karyawan lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.

- b. *Need for Affiliation* Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama karyawan.
- c. *Need for Achievement* Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan seefisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat.

D. Kompensasi Kerja

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah kesepakatan perusahaan dan karyawan dalam penjaminan, dimana persentase upah yang diberikan (dua pertiga dari pokok) dan penjamian penuh atas biaya pengobatan ketika terjadi perawatan dalam pekerjaan.

Menurut Macey et al. (2011) Workers' compensation is a in that employees are guaranteed a percentage of theirwages (generally two-thirds) and full payments for their medical costs when injured on the job. Employers are guaranteed a reduced monetary cost fot these injuries or illnesses and are provided a protection from additional future legal action by the employe for the injury.

Menurut Macey et al. (2011) Kompensasi pekerja adalah di mana karyawan dijamin dengan persentase dari gaji mereka (umumnya dua pertiga) dan pembayaran penuh untuk biaya medis mereka ketika terluka saat bekerja. Pemberi kerja dijamin mendapatkan pengurangan biaya moneter untuk cedera atau penyakit ini dan diberikan perlindungan dari tindakan hukum tambahan di masa mendatang oleh karyawan atas cedera tersebut.”

Menurut Mondy, yang dikutip oleh Marwansyah & Mukaram (2016:204) membagi kompensasi sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua macam yaitu :
 - 1) Kompensasi finansial langsung, terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang berbentuk gaji/upah, gaji, bonus, dan komisi.
 - 2) Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.
- b. Kompensasi Non finansial terdiri atas berbagai bentuk kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau berupa lingkungan psikologis dan lingkungan fisik tempat seseorang itu bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan misalnya tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang untuk mengembangkan diri. Kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja misalnya rekan-rekan yang menyenangkan, atasan yang kompeten, dan kondisi kerja yang nyaman.

Menurut Notoatmodjo (2015) Kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil organisasi itu lambat laun organisasi akan kehilangan sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi, hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi

untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:119) adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik 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 berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan (2013:124), sistem pemberian kompensasi yang di terapkan antara lain:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (Gaji, Upah) di tetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sitem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan

sistem waktu iyalah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar di terapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatanya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil iyalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit dan lama mengerjakannya,serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerjaan bisa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Menurut Ardana (2012:155), system pembayaran kompensasi antara lain:

a. Sistem waktu

- 1) Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan'
- 2) Administrasi pengupahannya relative mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.
- 3) Sistem ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu. Secara periode setiap bulanna.
- 4) Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Sistem hasil

- 1) Kompensasi atau upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, kilogram.
- 2) Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- 3) Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi

c. Sistem borongan

- a. Suatu cara pengupahan yang penempatannya/penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya.
- b. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
- c. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar, perhitungan-perhitungan yang tepat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

- c. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup

minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

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

e. Permintaan dan persediaan

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

f. Kemampuan membayar

Kebijakan kompensasi pegawai ditentukan berdasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi sangat penting dalam pemberian kompensasi. Faktor-faktor yang ada dapat mempengaruhi berapa besar dan berapa banyak kompensasi yang harus diberikan kepada para karyawan yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Indikator Kompensasi Kerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:164) Ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor
- f. Tunjangan

Menurut Larasati (2018:55) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

- c. Fasilitas, yang merupakan kenikmatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian perusahaan pada karyawan.
- d. Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

Menurut Simamora (2018:229) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan dan jabatan.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan dan harapan.
- c. Fasilitas yang memadai.
- d. Tunjangan yg sesuai dengan harapan dan kebijakan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa program kompensasi adalah serangkaian atau satu set balas jasa diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berupa gaji, bonus, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Adapun indikator kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, tunjangan dan fasilitas.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja karyawan ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing. Diantara beberapa pengertian kinerja karyawan tersebut adalah :

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Abdullah (2014:33) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun definisi kinerja karyawan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dengan kata lain yaitu prestasi kerja, adalah hasil kerja atau hasil dari suatu proses secara kualitas dan kuantitas yang merupakan pencapaian hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggungjawabnya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan suatu keadaan berkaitan dengan keberhasilan organisasi atas tingkat atau derajat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2011:11), Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu ;

a. Kemampuan dan keterampilan kerja.

- 1) Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang lain di bidang yang sama.
- 2) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- 3) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- 4) Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- 5) Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan, sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut.

c. Faktor Psikologis

Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat kerja, materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:153), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1)Kemampuan dan keahlian
 - 2)Latar belakang
 - 3)Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1)Persepsi
 - 2)*Attitude*
 - 3)*Personality*
 - 4)Pembelajaran
 - 5)Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1)Sumber daya
 - 2)Kepemimpinan

3)Penghargaan

4)Struktur

5)*Job design*

Berdasarkan uraian diatas, dapat pula disimpulkan bahwa banyak faktor yang dikategorikan sebagai seluruh hasil sesuai kondisi individu pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus yang terdiri dari faktor motivasi yang meliputi kemampuan dan keahlian, kebutuhan, tanggung jawab, latar belakang, dan etos kerja..

3. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggungjawabkan tingkat kerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan goals yang telah disepakati bersama dari awal). Berikut ini beberapa pengertian penilaian kinerja menurut para ahli

Menurut Sofyandi (2018) Faktor Kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Maka dari itu, setelah mengetahui pengertian dari kinerja, perlu kita lakukan evaluasi (penilaian) kinerja untuk dapat mengetahui seberapa besar kinerja tersebut dapat dicapai oleh individu, kelompok atau organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memberikan mekanisme penting bagi

manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja juga merupakan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu:

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, dan standar kinerja
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

Sedangkan menurut Simamora (2018:145) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja, yaitu:

- a. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

- b. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

c. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

d. Kerja sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

e. Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

g. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

Dari beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dapat membantu para manajer dalam mengevaluasi para karyawannya apabila sasaran atau tujuan organisasi tidak tercapai.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:75) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas : Standar kualitas yang diberikan perusahaan. Seberapa besar karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.
- b. Kuantitas : Hasil pekerjaan yang dihasilkan dalam satu harinya dan memiliki kemampuan dalam mencapai target.
- c. Inisiatif : Memiliki kemampuan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kerja sama : Kemampuan mengenai hubungan dengan karyawan lain dalam pekerjaan.
- e. Tanggung jawab : Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Bangun (2016:234), menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- f. Kuantitas Pekerjaan : Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- g. Kualitas Pekerjaan : Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- h. Ketepatan Waktu : Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- i. Kehadiran : Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- j. Kemampuan Kerjasama : Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2017:47) indikator kinerja meliputi:

- a. Kesetiaan : Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
- b. Kualitas & kuantitas kerja : Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran : Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- d. Kedisiplinan : Mencerminkan kepatuhan 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 lebih berguna.
 - f. Kerjasama : Kesiediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya baik di dalam maupun di luar pekerjaannya.
 - g. Kepribadian : Sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan yang menyenangkan, berpenampilan simpatik dan wajar.
 - h. Tanggung jawab : Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilakunya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, inisiatif, kerja sama, tanggung jawab, ketetapan waktu, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas dan kepribadian.

Menurut Robbins (2006:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain

d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. **Kuantitas Hasil Kerja**

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. **Kualitas Hasil Kerja**

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. **Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas**

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. **Disiplin Kerja**

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

e. **Inisiatif**

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. **Ketelitian**

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. **Kepemimpinan**

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. **Kejujuran**

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

i. **Kreativitas**

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Wirawan (2015), dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak), yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau prosentase kesalahan yang diperbolehkan per unit kerja.
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuatsesuatu atau melayani sesuatu.
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.
- e. Cara melakukan pekerjaan, digunakan standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
- f. Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
- g. Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undangundang, kebijakan, prosedur standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

- h. Standar sejarah. Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Dinyatakan lebih rendah atau lebih tinggi dalam pengertian kualitas dan kuantitas.
- i. Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu

F. Penelitian Sebelumnya

Dalam menyajikan hubungan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja dengan kinerja karyawan pada penelitian terdahulu. Beberapa penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7

Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lomban (2015) , Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3 No. 1 ISSN 2303- 1174	Pengaruh Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado	Analisis Regresi Berganda	Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>signifikan terhadap kinerja pegawai dengan rumus persamaan.</p> $Y = a + bx_1 + bx_2$
2.	Umar (2012), Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10. No. 2 ISSN 1693-1174	Pengaruh Upah, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di kota Makassar	Analisis Regresi Berganda	Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan rumus persamaan $Y = a + bx_1 + bx_2$
3.	Natasari & Armanu (2012), Jurnal Aplikasi Manajemen.	Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material	Analisis Regresi Berganda	Pemberian Insentif Material dan Non Material memiliki peranan yang

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol.10 No.1 ISSN 1693-5241	terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada Kebon Agung Malang)		signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus persamaan $Y=a + bx_1 + bx_2$
4.	Silalahi (2019), Jurnal Media Manajemen Jasa. Vol.7 No.1 ISSN 2502-3632	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan dengan pengembangan karier sebagai Variabel intervening pada pt. Solusindo mitra Sejahtera di jakarta	Analisis Regresi Berganda	Pengaruh Disiplin Kera dan Kompensasi Kerja memiliki peranan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus persamaan $Y=a + bx_1 + bx_2$

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Santi & Widodo (2014), Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia. Vol. 10 No.2 ISSN 2453-1343	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha EkaKurir (JNE) Cabang Utama Cirebon	Analisis Regresi Berganda	Pengaruh Kompensasi, Motivaasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki peranan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus persamaan $Y=a + bx_1 + bx_2$
6	Bangun et al. (2019), Journal of Research in Psychology (JRP). Vol.1 No.3 ISSN 2664-9500	<i>The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in</i>	<i>Multiple Linear Regressio n</i>	Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Non-Production Departments PT Team Metal Indonesia</i>		
7	Sudiardhita et al. (2018), Academy of Strategic Management Journa. Vol.17 No 4 ISSN 1939-6104	<i>The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk</i>	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Rahmawati & Nurhadian (2023), Journal of World Conference. Vol.1 No.1 ISSN 2656-1174	<i>The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance in Indomaret Shop in South Surabaya</i>	Analisis Regresi Linear Sederhana	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja.
9	Pandia & Zulfikar (2023), Journal of World Conference. Vol. 1 No.9 ISSN 2656-1174	<i>Effect of Leadership, Motivation and Discipline of Work on Employee Performance CV Kiong Ho Surabaya</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin secara parsial memiliki pengaruh terhadap karyawan CV Kiong Ho Surabaya.

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	Totong Endang S & Elliana Sari (2019), Ilomata International Journal of Social Science. Vol.1 No.1 ISSN 2714- 8998	<i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

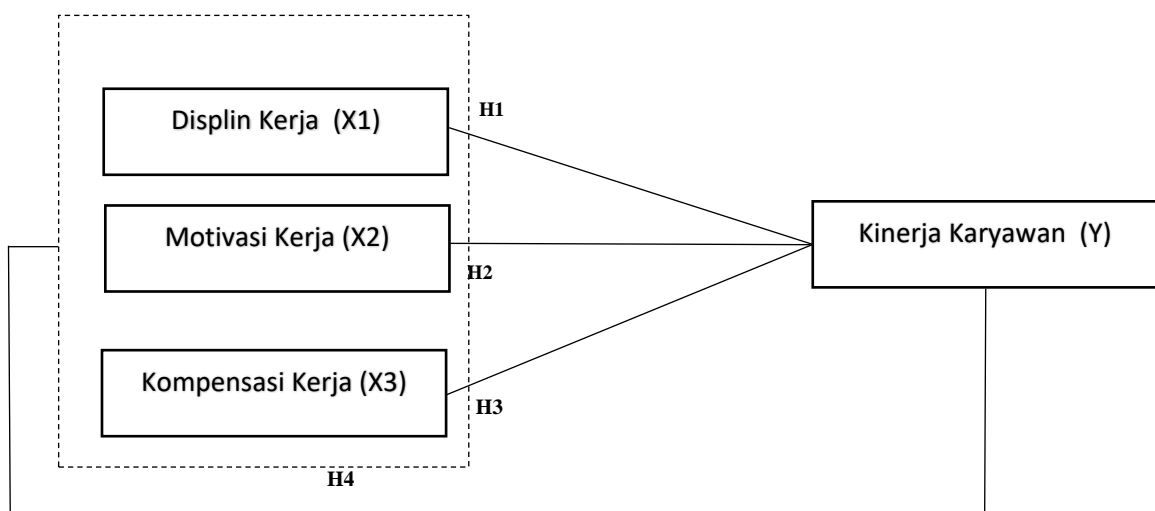
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya manusia terpenting yang ada di dalam perusahaan. Diperlakukan sikap disiplin terus-menerus yang harus dipelihara untuk mendapat hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan, disamping itu motivasi kerja yang kuatpun menjadi pemicu karyawan untuk dapat mendapatkan target yang ditentukan perusahaan, dan dengan adanya kompensasi kerja karyawan

menjadi merasa dihargai karena dengan kompensasi artinya ada jaminan terhadap suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing Karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Mangkunegara (2013:67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dengan indikator kinerja meliputi : Kualitas, Kuantitas, Inisiatif, Kerja sama, Tanggung jawab.

Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variable pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara sistematis dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 3

Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan gambaran sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017:95)

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang dapat dijabarkan yaitu :

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana
- H3: Kompensasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana
- H4: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Hermawan & Yusran (2017:32) desain penelitian digunakan untuk menentukan arah proses penelitian secara benar dan tepat mencapai tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Menurut (Hermanwan & Yusran, 2017: 5) penelitian kuantitatif bersifat objektif melibatkan pengumpulan data serta analisa data kuantitatif secara statistik sehingga dapat dilakukan dengan perhitungan yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram dan table.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Dakota Lintas Buana di Jl. Wibawa Mukti II No.8 Jatiasih, Bekasi dari bulan Juni hingga Juli 2023.

C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ada dua yaitu:

a) Data kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

b) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada lokasi penelitian.

2. Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua sumber, yaitu:

a) Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan yang berada pada PT Dakota Lintas Buana.

b) Data sekunder

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: perusahaan penyedia data, dan data yang digunakan peneliti dalam penelitian terdahulu.

D. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018) pengertian operasional Variabel adalah sebagai berikut: “Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Untuk memudahkan proses analisis maka penulis mengklarifikasi variable-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Independen

Yaitu variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam SKRIPSI ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja.

2. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau bisa disebut menjadi akibat. Dalam makalah ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja Karyawan.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan kedalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 8

Operasionalisasi Variabel Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Dakota Lintas Buana

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Hasibuan (2016), pemberlakuan disiplin kerja dapat membantu	1. Mematuhi peraturan jam masuk kerja	Kehadiran	Likert
		2. Mematuhi peraturan dalam beristirahat		
		3. Mematuhi peraturan jam pulang kerja		
		1. Mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur	Ketaatan pada peraturan kerja	likert
		2. Tidak bersikap memancing keributan saat bekerja		

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	perusahaan mencapai tujuan secara optimal.	3. Berhubungan baik dan bekerja sama dengan rekan kerja		
		1. Mematuhi SOP yang telah ditentukan oleh Perusahaan 2. Bersedia dikenakan sanksi/hukuman 3. Berpakaian sesuai dengan prosedurnya	Ketaatan pada standar kerja	likert
		1. Berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan. 2. Berusaha menjaga nama baik perusahaan saat dilingkungan luar. 3. Memberitahu (Surat izin/telepon) jika tidak masuk kerja	Tingkat kewaspadaan tinggi	likert
		1. Saling menghargai antar sesama Karyawan 2. Memiliki keramahan dalam bekerja	Bekerja Etis	Likert
(Budi, Santoso, 2017: 255) Motivasi		1. Adanya dorongan untuk mengontrol karyawan lainnya	<i>Need for Power</i>	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2)	merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya. Adanya motivasi kerja dapat memperkuat semangat karyawan untuk mencapai target perusahaan	<p>2. Adanya dorongan untuk memantau karyawan lainnya un tuk mempengaruhi tindakan</p> <p>3. Adanya dorongan dari dalam diri sendiri</p>		
		<p>1. Harapan untuk menjalin ikatan pertemanan</p> <p>2. Harapan untuk menjaga pertemanan sesama karyawan</p>	<i>Need for Affiliation</i>	Likert
		<p>1. Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif</p> <p>2. Harapan untuk menyelesaikan masalah secara efisien</p>	<i>Need for Achievement</i>	Likert
	Schneider (2011) Kompensasi pekerja adalah di mana karyawan dijamin dengan persentase dari gaji	<p>1. Gaji sesuai dengan pekerjaan</p> <p>2. Gaji sesuai denga jabatan</p>	Gaji	Likert
		<p>1. Insentif sesuai dengan pengorbanan</p>	Insentif	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi Kerja (X3)	mereka (umumnya dua pertiga) dan pembayaran penuh untuk biaya medis mereka ketika terluka saat bekerja. Dengan kompensasi kerja menjadikan karyawan merasa dihargai atas jaminan yang diberikan agar tujuan perusahaan bisa tercapai	2. Insentif sesuai dengan harapan		
		1. Tunjangan sesuai dengan harapan 2. Tunjangan sesuai dengan beban kerja	Tunjangan	Likert
		1. Fasilitas kerja yang memadai 2. Fasilitas kerja yang nyaman	Fasilitas	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai	1. Standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan target Divisi/ Departemennya 3. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapih 4. Kemampuan Karyawan dalam mengerjakan	Kualitas	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017)	kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur		
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomitmen dalam jumlah pencapaian target kerja 2. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat 3. Karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas tambahan 	Kuantitas	Likert
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemandirian dalam bekerja 2. Mampu mengemukakan gagasan atau ide baru dalam menyelesaikan tugas 3. Memiliki sikap yang cekatan untuk 	Inisiatif	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
		menemukan masalah kerja		
		1. Memelihara hubungan kerja dengan baik 2. Mengatur prioritas kerja secara efektif 3. Menyelesaikan tugas yang diberikan	Kerjasama	Likert
		4. Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab 5. Pekerjaan dilakukan dengan kesadaran sendiri	Tanggung jawab	Likert

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:68) Populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Dakota Lintas Buana.

2. Sample Penelitian

Metode penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan metode Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2013:78) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan metode penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 Karyawan PT Dakota Lintas Buana.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

- a. Menurut Sugiyono (2014) Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
- b. Menurut Sugiyono (2014) Observasi yaitu kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek

tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

- c. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Dakota Lintas Buana.

G. Metode Analisis Data

Menurut Arikunto (2013:203), Uji instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Alat yang digunakan oleh penelitian sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner dan observasi dengan diolah melalui aplikasi komputer microsoft excel dan SPSS 25.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja Karyawan. Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sample. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile,

dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel.

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang member informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi.

H. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Umar (2013) Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

Berikut rumus korelasi Rank Spearman menurut Sugiyono (2013:357)

Keterangan:
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

r_s = nilai korelasi *rank spearman*

n = ukuran sampel

R = *ranking*

d_i^2 = selisih peringkat setiap data

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan

nilai r tabel dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap realibilitas atau kendala dimaksudkan untuk mengetahui (kuisioner) yang reliable berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukuran dan dapat diandalkan karena menggunakan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS.

Berikut rumus *Cronbach alpha*, Menurut (Umar, 2013)

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$ = Varians total

I. Uji Asumsi Klasik

Menurut Basuki & Prawoto (2016:103) uji asumsi klasik merupakan ketentuan statistik uji regresi dan kolerasi yang perlu memenuhi prinsip dalam kondisi data yang

perlu ada sebelum menganalisis linear berganda. Alat ukur menguji asumsi klasik data terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2013) salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawanya variance inflation factor (VIF), Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai cuoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2013)

3. Uji Heterokedasitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2013)

J. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Bahri (2018) kegunaan analisis regresi linear berganda adalah menghubungkan variabel independen yang lebih terhadap variabel dependen. Analisis linear berganda bertujuan untuk mengukur hubungan intensitas antar variabel. Persamaan regresi linear berganda dijabarkan dengan menggunakan rumus yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

A = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁, X₂ = variabel bebas

1. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut Bahri (2018) kegunaan koefisien determinasi (R²) untuk mengukur nilai persentase kemampuan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square yang akan muncul di tampilan model summary program SPSS. Nilai koefisien determinasi bernilai di antara 0 – 1. Nilai R² yang bernilai kecil membuktikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen memiliki kemampuan sangat terbatas. Sedangkan nilai R² yang bernilai besar atau mendekati 1 membuktikan variabel independen berpengaruh besar terhadap variabel dependen.

2. Uji Hipotesis

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 22) kegunaan uji hipotesis menguji kebenaran pada pernyataan berdasarkan data sampel. Pada statistik, uji hipotesis terdapat perbandingan hipotesis yang salah dinamakan null hypothesis (H₀) yang nantinya akan tolak dan hipotesis yang benar dinamakan alternative hypothesis (H_a)

yang nantinya akan diterima. Maka penelitian ini untuk menguji kebenaran hipotesis dilakukan dengan alat ukur uji t dan uji F.

3. Uji t (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2013)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus korelasi *rank spearmen* sebagai berikut (Sugiyono, 2017:191):

$$r_s = \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \text{ dimana } [\sum d_i^2 = \sum (R(X_i) - R(Y_i))^2]$$

Keterangan:

r_s = Koefisien Korelasi *Rank Spearmen*

n = Ukuran Sampel

R = Ranking

d_i^2 = Selisih Peringkat Setiap Data

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif

- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah

4. Uji F (Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F, Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2013:96).

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2013:98). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2013:98)

:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Berawal dari nama Dakota Jaya Raya yg didirikan pada sekitar tahun 1980an oleh co- founder, Bpk Soemantri dan berubah menjadi Dakota Cargo sejak 10 Desember 1996 dan terus berkembang dengan jumlah tenaga kerja tercatat di 2019 hingga 1300 orang, memberikan Pelayanan pengiriman barang kepada pelanggan dengan menjawab tantangan pertumbuhan dan perkembangan usaha jasa angkutan/ transportasi sesuai permintaan serta kebutuhan pelanggan atau masyarakat.

Seiring meningkatnya bisnis perdagangan via elektronik (e-commerce) yg sangat pesat di Indonesia, PT. Dakota Lintas Buana hadir untuk memberikan pelayanan yg terbaik bagi pelanggan berbekal pengalaman dan kehandalan Dakota Cargo dengan fokus pada pengiriman via Udara dan Laut Berdomisili di Jl. Wibawa Mukti II No.8 Jatiasih, Kotamadya Bekasi, Jawa Barat. Dakota Lintas Buana memiliki visi dan misi yaitu :

Visi : Menjadi perusahaan jasa kurir pilihan pertama konsumen Indonesia

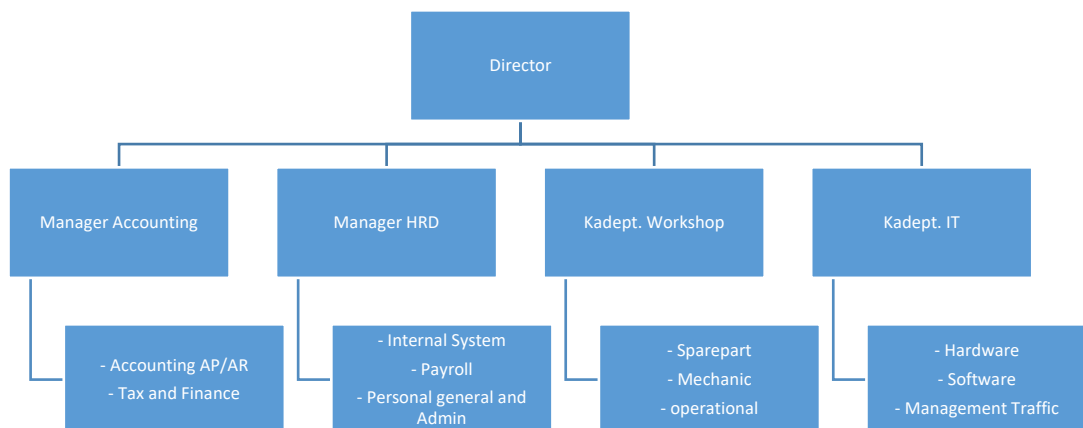
Misi : 1. Tepat waktu

2. Harga kompetitif

3. kepuasan pelanggan dan luas jangkauannya.

2. Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi. Berikut adalah struktur organisasi pada PT Dakota Lintas Buana :



gambar 4

Struktur Organisasi PT Dakota Lintas Buana

a. Director

- 1) Menetapkan Strategi Bisnis Perusahaan
- 2) Mengawasi Semua Kegiatan Di Dalam Perusahaan
- 3) Sebagai Pemimpin Direktur Eksekutif

b. Manager HRD

- 1) Menjaga hubungan antar karyawan.
- 2) Mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan.
- 3) Memberikan kompensasi dan perlindungan setiap karyawan.

c. Manager Accounting

- 1) Mengontrol dana perusahaan
- 2) Membuat perencanaan keuangan umum perusahaan.
- 3) Melakukan berbagai keputusan pembiayaan

d. Kadept Workshop

Mengawasi dan mengontrol operasional gudang dan menjadi pemimpin bagi semua staff gudang serta membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.

e. Kadept IT

Melakukan pembaharuan secara berkala pada sistem ataupun aplikasi dan memperbaiki semua jaringan komputer yang bermasalah serta membuat laporan teknis dengan cara dokumentasi.

B. Karakteristik Profil Responden

1. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT Dakota Lintas Buana. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 50 karyawan sebagai sampel penelitian.

Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil data karakteristik responden pada PT Dakota Lintas Buana sebanyak 50 orang.

2. Jenis kelamin responden

Tabel 9**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki – Laki	35	70
2	Perempuan	15	30

Sumber : Data Primer Penelitian (Kuesioner, 2023)

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki lebih banyak yaitu 35 responden atau 70%, sedangkan responden Perempuan yaitu 15 responden atau 30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Dakota Lintas Buana di dominasi oleh Laki-laki

3. Usia Responden**Tabel 10****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 - 25	22	44
2	>25	28	56

Sumber : Data Primer Penelitian (Kuesioner, 2023)

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia >25 tahun lebih banyak yaitu 28 responden atau 56%, sedangkan responden dengan usia <25 tahun yaitu 22 responden atau 44% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata usia karyawan PT Dakota Lintas Buana adalah >25 tahun.

4. Lamanya Bekerja Responden

Tabel 11

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<1 thn	16	32
2	1 – 3 thn	28	56
3	>3thn	6	12

Sumber : Data Primer Penelitian (Kuesioner, 2023)

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden lamanya bekerja 1-3 tahun 278responden atau 56%, lamanya bekerja < 1 tahun yaitu 16 responden atau 32%, dan lamanya bekerja >3 tahun yaitu 6 responden atau 12%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Dakota Lintas Buana di dominasi lamanya bekerja 1-3 tahun

C. Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Sugiyono (2015:365), menyatakan bahwa data dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut apaila hasil uji Thitung >Tabel.

Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung > r table maka instrument atau

item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jumlah data (n) = 50, dan didapat $df = 50-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,278.

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Peneliti melakukan perbandingan nilai hitung dengan r tabel setelah data responden terkumpul, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau tidak. Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25.

Berikut hasil uji validitas Disiplin Kerja (X1) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 12

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,725	0,2787	VALID
Instrumen 2	0,508	0,2787	VALID
Instrumen 3	0,554	0,2787	VALID
Instrumen 4	0,673	0,2787	VALID
Instrumen 5	0,786	0,2787	VALID
Instrumen 6	0,799	0,2787	VALID
Instrumen 7	0,757	0,2787	VALID
Instrumen 8	0,783	0,2787	VALID

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrumen 9	0.828	0,2787	VALID
Instrumen 10	0,897	0,2787	VALID
Instrumen 11	0,558	0,2787	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 12 diatas dapat dibandingkan pada kolom r hitung dengan r tabel, dapat dilihat bahwa keseluruhan instrument variable penelitian mempunyai r hitung > r tabel 0,2787 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variable penelitian adalah Valid.

Dengan begitu instrument yang di gunakan pada variable Disiplin Kerja (X1) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut hasil uji validitas Motivasi Kerja (X2) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 13

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,698	0,2787	VALID
Instrumen 2	0,854	0,2787	VALID
Instrumen 3	0,836	0,2787	VALID
Instrumen 4	0,742	0,2787	VALID
Instrumen 5	0,835	0,2787	VALID
Instrumen 6	0,962	0,2787	VALID

Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Instrumen 7	0,962	0,2787	VALID
Instrument 8	0,693	0,2787	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 13 diatas dapat dibandingkan pada kolom r hitung dengan r tabel, dapat dilihat bahwa keseluruhan instrument variable penelitian mempunyai r hitung > r tabel 0,2787 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variable penelitian adalah Valid.

Dengan begitu instrument yang di gunakan pada variable Motivasi Kerja (X2) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

c. Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X3)

Berikut hasil uji validitas Kompensasi Kerja (X3) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 14

Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X3)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,780	0,2787	VALID
Instrumen 2	0,683	0,2787	VALID
Instrumen 3	0,856	0,2787	VALID
Instrument 4	0,835	0,2787	VALID
Instrumen 5	0,760	0,2787	VALID
Instrumen 6	0,748	0,2787	VALID
Instrumen 7	0,864	0,2787	VALID

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrument 8	0,949	0,2787	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 13 diatas dapat dibandingkan pada kolom r hitung dengan r tabel, dapat dilihat bahwa keseluruhan instrument variable penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel 0,2787 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variable penelitian adalah Valid.

Dengan begitu instrument yang di gunakan pada variable Kompensasi Kerja (X3) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 15

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,715	0,2787	VALID
Instrumen 2	0,481	0,2787	VALID
Instrumen 3	0,838	0,2787	VALID
Instrument 4	0,969	0,2787	VALID
Instrumen 5	0,874	0,2787	VALID
Instrumen 6	0,628	0,2787	VALID
Instrumen 7	0,786	0,2787	VALID

Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Instrument 8	0,641	0,2787	VALID
Instrumen 9	0.802	0,2787	VALID
Instrumen 10	0,836	0,2787	VALID
Instrumen 11	0,693	0,2787	VALID
Instrumen 12	0,831	0,2787	VALID
Instrumen 13	0,969	0,2787	VALID
Instrumen 14	0,969	0,2787	VALID
Instrumen 15	0,293	0,2787	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 15 diatas dapat dibandingkan pada kolom r hitung dengan r tabel, dapat dilihat bahwa keseluruhan instrument variable penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel 0,2787 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variable penelitian adalah Valid.

Dengan begitu instrument yang di gunakan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaanya atau alat ukur tersebut mempunyai hasil konsinsten apabila digunakan berkali kali pada waktu yang berbeda. Uji realiabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang dinyatakan valid. suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan selalu konsisten..

Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut : Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka semakin baik. Umumnya keandalan maka kuesioner dinyatakan reliabel. Jika r alpha negatif atau $<$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

a. Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X1)

Berikut hasil uji reabilitas Disiplin Kerja (X1) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 16

Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Dari hasil analisis terdapat nilai Cronbach Alpha 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronch's Alpha lebih besar dari 0,80 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan disiplin kerja dinyatakan dapat diteruma dan reliabel.

b. Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Berikut hasil uji reabilitas Motivasi Kerja (X2) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 17

Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Dari hasil analisis terdapat nilai Cronbach Alpha 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronch's Alpha lebih besar dari 0,80 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja dinyatakan dapat diterima dan reliabel.

c. Uji Reabilitas Kompensasi Kerja (X3)

Berikut hasil uji reabilitas Kompensasi Kerja (X3) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 16

Hasil Uji Reabilitas Kompensasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Dari hasil analisis terdapat nilai Cronbach Alpha 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronch's Alpha lebih besar dari 0,80 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Kompensasi kerja dinyatakan dapat diteruma dan reliabel.

d. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil uji reabilitas Kompensasi Kerja (Y) ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 17

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Penelitian 2023

Dari hasil analisis terdapat nilai Cronbach Alpha 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronch's Alpha lebih besar dari 0,80 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan dinyatakan dapat diteruma dan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas, bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

1. Uji Normalitas

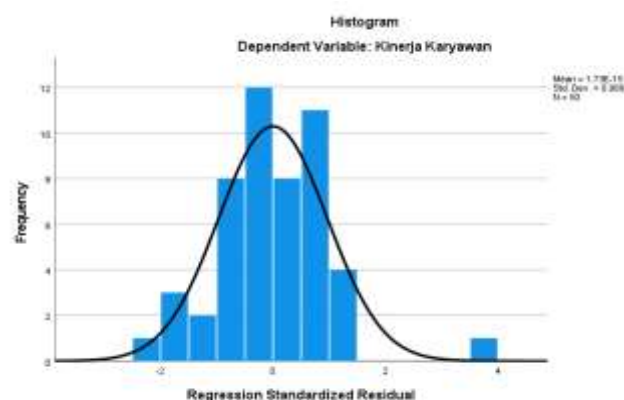
Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui normal tidaknya masing-masing variabel penelitian. Penelitian menggunakan dasar dari normal probability plot yang membentuk garis lurus diagonalnya. Jika data menyebar

disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogram makan menunjukkan pola distribusi normal.

Cara yang digunakan peneliti untuk menguji normalitas data ialah dengan melihat grafik histogram dan P-Plot. Adapun dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik histogram dan residualnya. Data dapat dikatakan normal apabila :

- a. Data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- b. Sebaliknya data dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonalnya atau grafik histogramnya.

Setelah dilakukan uji normalitas dengan grafik histogram dan P-Plot diperoleh ouput grafik seperti berikut ini :

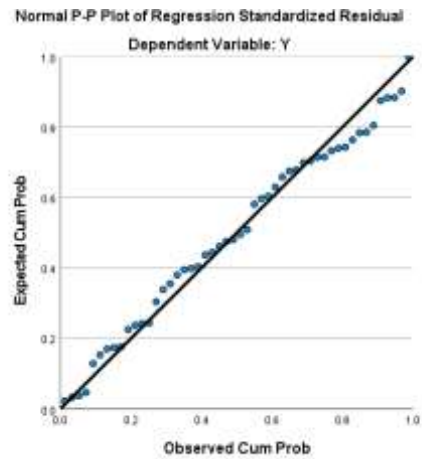


Gambar 5

Histogram Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Dari hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi benta genta (lonceng) yang artinya bahwa data distribusi normal.



Gambar 6

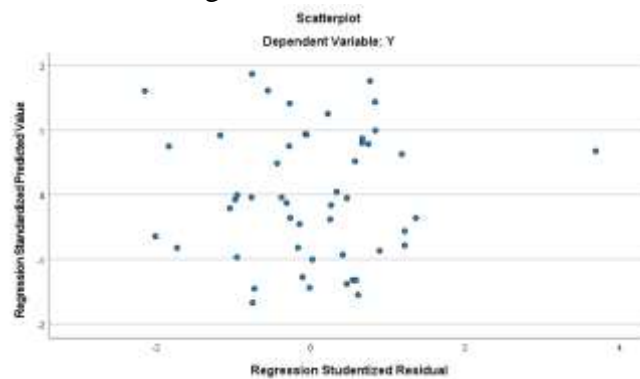
P-Plot Normalitas

Sumber : Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan gambar 6 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar disekitar diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai model regresi yang terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatter Plot, melalui grafik Scatter Plot, dalam mendeteksi ada tidaknya pola tertentu antara SRESID dan ZPRED dalam grafik tersebut. Berikut hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 7

P-Plot Normalitas

Sumber : Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan gambar 7 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF*. Adapun nilai *Tolerance* dan *VIF* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18

Hasil Uji Multikolinieritas

coefficient ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.537	1.951		.788	.435		
	Disiplin Kerja	.479	.212	.303	2.264	.028	.409	8.428
	Motivasi Kerja	.997	.258	.585	3.870	<.001	.321	5.173
	Kompensasi Kerja	.174	.262	.102	.664	.510	.307	3.540

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan dengan tabel 18, di bagian *Tolerance* dan *VIF*. Nilai *Tolerance* pada tabel *Coefficients* variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai 0,409, Motivasi Kerja 0,321, dan kompensasi Kerja 0,307 yang mana semua variabel bernilai lebih besar dari 0,10. Selanjutnya nilai *VIF* pada tabel *Coefficients* variabel Disiplin Kerja 8,428, Motivasi Kerja 5,173, dan Kompensasi Kerja 3,540 yang mana semua variabel bernilai lebih kecil dari 10,00.

Hal ini menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

E. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui jawaban responde mengenai masing-masing variabel yang diberikan melalui kuesioner penelitian. Variabel yang diberikan dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Berikut rumus-rumus yang digunakan dalam analisis deskriptif, antara lain :

Nilai minimum = frekuensi terkecil x bobot frekuensi terkecil

Nilai maksimum = frekuensi terbesar x bobot frekuensi terbesar

$$W = \frac{\sum iX_i}{\sum W_i}$$

$$\sum W_i$$

Keterangan :

W : rata-rata tertimbang

W_i : bobot

X_i : frekuensi

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner mengenai Disiplin Kerja, maka hasil distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 19

Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X1)

No Pernyataan	Total										Mean	Min	Max
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	6	12,00	10	20,00	14	28,00	17	34,00	3	6,00	2,98	3	85
X1.2	2	4,00	16	32,00	16	32,00	16	32,00	0	0,00	3,08	0	80
X1.3	4	8,00	9	18,00	17	34,00	17	34,00	3	6,00	2,88	3	85
X1.4	5	10,00	8	16,00	19	38,00	13	26,00	5	10,00	2,9	5	95
X1.5	8	16,00	7	14,00	20	40,00	9	18,00	6	12,00	3,04	6	100
X1.6	9	18,00	9	18,00	13	26,00	12	24,00	7	14,00	3,02	7	65
X1.7	8	16,00	8	16,00	12	24,00	17	34,00	5	10,00	2,94	5	85
X1.8	5	10,00	11	22,00	19	38,00	6	12,00	9	18,00	2,94	6	95
X1.9	8	16,00	7	14,00	24	48,00	4	8,00	7	14,00	3,1	4	120
X1.10	9	18,00	9	18,00	19	38,00	6	12,00	7	14,00	3,14	6	95
X1.11	1	2,00	10	20,00	20	40,00	17	34,00	2	4,00	2,82	1	100

Sumber ; Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 19 diatas menjelaskan distribusi frekuensi dari responden mengenai variabel Disiplin Kerja. Hasil distribusi frekuensi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Dari tabel diatas X1.1 dapat disimpulkan sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 10 responden menjawab setuju, sebanyak 14 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,98, nilai minimum 3, dan nilai maksimum 85.
- b. Dari tabel diatas X1.2 dapat disimpulkan sebanyak 2 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 16 responden menjawab setuju, sebanyak 16

responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,08, nilai minimum 0, dan nilai maksimum 80.

- c. Dari tabel diatas X1.3 dapat disimpulkan sebanyak 4 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 17 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,88, nilai minimum 3, dan nilai maksimum 85.
- d. Dari tabel diatas X1.4 dapat disimpulkan sebanyak 5 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 19 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 13 responden menjawab tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,90, nilai minimum 5, dan nilai maksimum 95.
- e. Dari tabel diatas X1.5 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 7 responden menjawab setuju, sebanyak 20 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 9 responden menjawab tidak setuju, dan 6 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,04, nilai minimum 6, dan nilai maksimum 100.
- f. Dari tabel diatas X1.6 dapat disimpulkan sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 13 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 12 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,02, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 65.
- g. Dari tabel diatas X1.7 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 12

responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,94, nilai minimum 5, dan nilai maksimum 85.

- h. Dari tabel diatas X1.8 dapat disimpulkan sebanyak 5 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 19 responden menjawab setuju, sebanyak 11 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,94, nilai minimum 6, dan nilai maksimum 95.
- i. Dari tabel diatas X1.9 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 7 responden menjawab setuju, sebanyak 24 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 4 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,1, nilai minimum 4, dan nilai maksimum 120.
- j. Dari tabel diatas X1.10 dapat disimpulkan sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 19 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,14 , nilai minimum 6, dan nilai maksimum 95.
- k. Dari tabel diatas X1.11 dapat disimpulkan sebanyak 1 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 10 responden menjawab setuju, sebanyak 20 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak setuju, dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,82, nilai minimum 1, dan nilai maksimum 100.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner mengenai Motivasi Kerja, maka hasil distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 20

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)

No Pernyataan	Total										Mean	Min	Max
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	5	10,00	8	16,00	19	38,00	13	26,00	5	10,00	2,90	5	95
X2.2	8	16,00	9	18,00	16	32,00	10	20,00	7	14,00	3,02	7	80
X2.3	9	18,00	9	18,00	13	26,00	12	24,00	7	14,00	3,02	7	65
X2.4	8	16,00	8	16,00	12	24,00	17	34,00	5	10,00	2,94	5	85
X2.5	7	14,00	12	24,00	7	14,00	15	30,00	9	18,00	2,86	7	75
X2.6	6	12,00	16	32,00	16	32,00	6	12,00	6	12,00	3,20	6	80
X2.7	10	20,00	10	20,00	15	30,00	6	12,00	9	18,00	3,12	6	75
X2.8	4	8,00	14	28,00	17	34,00	11	22,00	4	8,00	3,06	4	85

Sumber ; Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 20 diatas menjelaskan distribusi frekuensi dari responden mengenai variabel Motivasi Kerja. Hasil distribusi frekuensi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Dari tabel diatas X2.1 dapat disimpulkan sebanyak 5 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 19 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 13 responden menjawab tidak

setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,90, nilai minimum 5, dan nilai maksimum 95.

- b. Dari tabel diatas X2.2 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 16 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 10 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,02, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 80.
- c. Dari tabel diatas X2.3 dapat disimpulkan sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 13 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 12 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,02, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 65.
- d. Dari tabel diatas X2.4 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 12 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,94, nilai minimum 5, dan nilai maksimum 85.
- e. Dari tabel diatas X2.5 dapat disimpulkan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 12 responden menjawab setuju, sebanyak 7 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 15 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,86, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 75.
- f. Dari tabel diatas X2.6 dapat disimpulkan sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 16 responden menjawab setuju, sebanyak 16 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak

setuju, dan 6 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,20, nilai minimum 6, dan nilai maksimum 80.

- g. Dari tabel diatas X2.7 dapat disimpulkan sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 10 responden menjawab setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,12, nilai minimum 6, dan nilai maksimum 75.
- h. Dari tabel diatas X2.8 dapat disimpulkan sebanyak 4 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden menjawab setuju, sebanyak 17 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 11 responden menjawab tidak setuju, dan 4 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,06, nilai minimum 4, dan nilai maksimum 85.

2. Variabel Kompensasi Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner mengenai Motivasi Kerja, maka hasil distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 21

Distribusi Frekuensi Kompensasi Kerja (X3)

No Pernyataan	Total										Mean	Min	Max
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X3.1	7	14,00	9	18,00	18	36,00	13	26,00	3	6,00	3,08	3	90
X3.2	5	10,00	8	16,00	19	38,00	13	26,00	5	10,00	2,90	5	95
X3.3	8	16,00	9	18,00	16	32,00	10	20,00	7	14,00	3,02	7	80

No Pernyataan	Total										Mean	Min	Max
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X3.4	9	18,00	9	18,00	13	26,00	12	24,00	7	14,00	3,02	7	65
X3.5	7	14,00	12	24,00	7	14,00	15	30,00	9	18,00	2,86	7	75
X3.6	8	16,00	8	16,00	12	24,00	17	34,00	5	10,00	2,94	5	85
X3.7	6	12,00	12	24,00	7	14,00	15	30,00	10	20,00	2,78	6	75
X3.8	9	18,00	8	16,00	23	46,00	4	8,00	6	12,00	3,20	4	115

Sumber ; Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 21 diatas menjelaskan distribusi frekuensi dari responden mengenai variabel Kompensasi Kerja. Hasil distribusi frekuensi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Dari tabel diatas X3.1 dapat disimpulkan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 18 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 13 responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,08 , nilai minimum 3, dan nilai maksimum 90.
- b. Dari tabel diatas X3.2 dapat disimpulkan sebanyak 5 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 19 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 13 responden menjawab tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,90, nilai minimum 3, dan nilai maksimum 90.
- c. Dari tabel diatas X3.3 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 16 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 10 responden menjawab tidak

setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,02, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 80.

- d. Dari tabel diatas X3.4 dapat disimpulkan sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 13 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 12 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,02, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 65.
- e. Dari tabel diatas X3.5 dapat disimpulkan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 12 responden menjawab setuju, sebanyak 7 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 15 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,86, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 75.
- f. Dari tabel diatas X3.6 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 12 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,94, nilai minimum 5, dan nilai maksimum 85.
- g. Dari tabel diatas X3.7 dapat disimpulkan sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 12 responden menjawab setuju, sebanyak 7 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 15 responden menjawab tidak setuju, dan 10 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,78, nilai minimum 6, dan nilai maksimum 75.
- h. Dari tabel diatas X3.8 dapat disimpulkan sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 4 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak setuju, dan 3

responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,20, nilai minimum 4, dan nilai maksimum 115.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner mengenai Kinerja Karyawan maka hasil hasil distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 22

Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Total										Mean	Min	Max
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y.1	7	14,00	11	22,00	17	34,00	12	24,00	3	6,00	3,14	3	85
Y.2	3	6,00	12	24,00	20	40,00	15	30,00	0	0,00	3,06	0	100
Y.3	9	18,00	7	14,00	18	36,00	11	22,00	5	10,00	3,08	7	90
Y.4	10	20,00	10	20,00	15	30,00	6	12,00	9	18,00	3,12	6	75
Y.5	8	16,00	8	16,00	20	40,00	11	22,00	3	6,00	3,14	3	100
Y.6	2	4,00	14	28,00	17	34,00	17	34,00	0	0,00	3,02	0	85
Y.7	7	14,00	9	18,00	18	36,00	13	26,00	3	6,00	3,08	3	90
Y.8	5	10,00	8	16,00	19	38,00	13	26,00	5	10,00	2,90	5	95
Y.9	8	16,00	9	18,00	16	32,00	10	20,00	7	14,00	3,02	7	80
Y.10	9	18,00	9	18,00	13	26,00	12	24,00	7	14,00	3,02	7	65
Y.11	8	16,00	8	16,00	12	24,00	17	34,00	5	10,00	2,94	5	85
Y.12	7	14,00	12	24,00	7	14,00	15	30,00	9	18,00	2,86	7	75
Y.13	10	20,00	10	20,00	15	30,00	6	12,00	9	18,00	3,12	6	75
Y.14	10	20,00	10	20,00	15	30,00	6	12,00	9	18,00	3,12	6	75
Y.15	3	6,00	8	16,00	20	40,00	18	36,00	1	2,00	2,88	1	100

Sumber ; Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 22 diatas menjelaskan distribusi frekuensi dari responden mengenai variabel Kinerja Karyawan. Hasil distribusi frekuensi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Dari tabel diatas Y.1 dapat disimpulkan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 11 responden menjawab setuju, sebanyak 17 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 12 responden menjawab tidak

setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,14, nilai minimum 3, dan nilai maksimum 85.

- b. Dari tabel diatas Y.2 dapat disimpulkan sebanyak 3 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 12 responden menjawab setuju, sebanyak 20 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 15 responden menjawab tidak setuju, dan responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,33, nilai minimum 0, dan nilai maksimum 100.
- c. Dari tabel diatas Y..3 dapat disimpulkan sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 7 responden menjawab setuju, sebanyak 18 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 11 responden menjawab tidak setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,33, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 90.
- d. Dari tabel diatas Y.4 dapat disimpulkan sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 10 responden menjawab setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,33 , nilai minimum 6, dan nilai maksimum 75.
- e. Dari tabel diatas Y.5 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 20 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 11 responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,33, nilai minimum 3, dan nilai maksimum 100.
- f. Dari tabel diatas Y.6 dapat disimpulkan sebanyak 2 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 14 responden menjawab setuju, sebanyak 17 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak

setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,06, nilai minimum 0, dan nilai maksimum 85.

- g. Dari tabel diatas Y.7 dapat disimpulkan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 18 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 13 responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,33, nilai minimum 3, dan nilai maksimum 90.
- h. Dari tabel diatas Y.8 dapat disimpulkan sebanyak 5 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 19 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 13 responden menjawab tidak setuju, dan 4 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,08, nilai minimum 5, dan nilai maksimum 95.
- i. Dari tabel diatas Y.9 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 16 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 10 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,12, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 80.
- j. Dari tabel diatas Y.10 dapat disimpulkan sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 9 responden menjawab setuju, sebanyak 13 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 12 responden menjawab tidak setuju, dan 7 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,14, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 65.
- k. Dari tabel diatas Y.11 dapat disimpulkan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 12 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 17 responden menjawab tidak

setuju, dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,94, nilai minimum 5, dan nilai maksimum 85.

- l. Dari tabel diatas Y.12 dapat disimpulkan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 12 responden menjawab setuju, sebanyak 7 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 15 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,86, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 75.
- m. Dari tabel diatas Y.13 dapat disimpulkan sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 10 responden menjawab setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3.12, nilai minimum 6, dan nilai maksimum 75.
- n. Dari tabel diatas Y.14 dapat disimpulkan sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 10 responden menjawab setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 6 responden menjawab tidak setuju, dan 9 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,12, nilai minimum 6, dan nilai maksimum 75.
- o. Dari tabel diatas Y.15 dapat disimpulkan sebanyak 3 responden menjawab sangat setuju,sebanyak 8 responden menjawab setuju, sebanyak 20 responden menjawab ragu-ragu, sebanyak 18 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,88, nilai minimum 1, dan nilai maksimum 100.

F. Uji Analisis Korelasi Berganda (R)

Uji Korelasi Berganda berguna untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau Tingkat keeratan untuk jenis hubungan simultan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat disebut koefisien korelasi berganda yang disimbolkan R.

Dalam menguji ada tidaknya hubungan yang erat antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, peneliti menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 23

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:287)

Berikut adalah data hasil uji analisis korelasi berganda pada penelitian ini :

Tabel 24

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	2.60335

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Penelitian, diolah (2023)

Hasil perhitungan $R = 0,983$ Terletak pada interval (0,800-1,000), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat dan positif, nerarti secara Bersama sama kenaikan X1,X2,X3 akan mempengaruhi Y.

G. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 25

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

coefficient ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.537	1.951		.788	.435		
	Disiplin Kerja	.479	.212	.303	2.264	.028	.409	8.428
	Motivasi Kerja	.997	.258	.585	3.870	<.001	.321	5.173
	Kompensasi Kerja	.174	.262	.102	.664	.510	.307	3.540

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 25 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,537 + 0,479 X_1 + 0,997 X_2 + 0,174 X_3$ Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut

- a. $a = 1,537$ merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan. (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain. Yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi Kerja (X_3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. $\beta_1 = 0,479$ menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,479.
- c. $\beta_2 = 0,997$ menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,997
- d. $\beta_3 = 0,174$ menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi Kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,174

H. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3). Apabila nilai probabilitasnya $<0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 26

Hasil Uji Parsial (Uji t)

coefficient ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.537	1.951		.788	.435		
	Disiplin Kerja	.479	.212	.303	2.264	.028	.409	8.428
	Motivasi Kerja	.997	.258	.585	3.870	<.001	.321	5.173
	Kompensasi Kerja	.174	.262	.102	.664	.510	.307	3.540

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Primer Penelitian, Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel 26 diatas maka data tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Variabel Disiplin Kerja

1) Hipotesis

a) H_0 ditolak H_a diterima. Hasil t_{tabel} 2,264 yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b) H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengujian Hipotesis

Variabel Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung} (2,264) > t_{tabel} (1.677)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Motivasi Kerja

1) Hipotesis

- a) H_0 ditolak H_a diterima. Hasil $t_{tabel} 3,870$ yang berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b) H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengujian Hipotesis

Variabel Motivasi Kerja diperoleh $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (1.677)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Variabel Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1) Hipotesis

- a) H_0 ditolak H_a diterima. Hasil $t_{tabel} 0,664$ yang berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b) H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel Kompensasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengujian Hipotesis

Variabel Kompensasi Kerja diperoleh $t_{hitung} (0,664) < t_{tabel} (1.677)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersamaan variabel independent Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan. Berikut dijelaskan pengujian variabel secara simultan :

Tabel 27

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8948.739	3	2982.913	440.126	<,001 ^b
	Residual	311.761	46	6.777		
	Total	9260.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 27 diatas menunjukkan bahwa hasil dari Anova Fhitung sebesar 440,126 didapat Ftabel sebesar 2,81 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Fhitung 440,126 > Ftabel 2,81, maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

I. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 28

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	2.60335

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Penelitian, Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 28 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari Adjusted R Square sebesar 0,964 yang artinya kontribusi variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 96,4%, Sedangkan sisanya 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi dan lain-lain.

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,966 memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,966 atau 96,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

J. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dinyatakan bahwa hasil instrument pernyataan yang telah dijawab oleh responden dengan tujuan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap keputusan pembelian adalah valid dan reliabel. Dalam hal ini peneliti mengelola data sebanyak 50 responden dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 25. Berikut adalah hasil dari penelitian ini antara lain:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dakota Lintas Buana

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi, dengan diberlakukannya disiplin kerja secara terus menerus maka perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) mempunyai hasil regresi dimana $b_1 = 0,479$ yang dimana koefisien regresi dari variabel disiplin kerja bernilai positif, kemudian dari hasil uji t variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai thitung 2,264 lebih besar dari nilai ttabel, dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 yang berarti adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja di PT Dakota Lintas Buana Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Lomban (2015) hasil penelitian Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut penelitian Endang & Sari (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Kementerian Perhubungan. Sejalan dengan penelitian Silalahi (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila pemberian motivasi oleh perusahaan sangat baik, misalnya saja pemberian gaji, bonus, fasilitas, berbagai tunjangan, dll, maka secara otomatis kinerja para karyawan akan semakin membaik dan semakin berkualitas. Penelitian Pandia & Zulfikar (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmawati & Nurhadian (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan titik awal dari segala kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi (Pudjiati dan Khabibah, 2020). Penerapan disiplin kerja bertujuan agar karyawan mematuhi dan menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus ditanamkan di antara mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab terhadap organisasi. Pelaksanaan disiplin yang didasarkan pada kesadaran dan keyakinan akan menciptakan kondisi harmonis antara keinginan dan realitas (Riana dan Syarifuddin, 2022). Untuk menciptakan kondisi harmonis ini, perlu adanya keseimbangan antara kewajiban dan hak karyawan. Dengan demikian, disiplin dapat disimpulkan

sebagai sikap loyalitas dan kepatuhan seseorang atau sekelompok orang terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk perilaku dan perbuatan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Silalahi, 2019). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai tuntutan perusahaan. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja di perusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang diterapkan oleh perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya, sehingga prestasi atau kinerjanya dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dakota Lintas Buana, dan dengan diterapkannya disiplin kerja, kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana menjadi meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dakota Lintas Buana

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya, peran motivasi kerja dalam perusahaan adalah untuk memperkuat semangat karyawan untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_2) mempunyai hasil regresi dimana $b_1 = 0,997$ yang dimana koefisien regresi dari variabel disiplin kerja

bernilai positif, kemudian dari hasil uji t variabel kompensasi mempunyai nilai thitung 3,870 lebih besar dari nilai ttabel, dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 yang berarti adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja di PT Dakota Lintas Buana. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lomban (2015) motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai di kantor catatan sipil manado. Sama halnya dengan penelitian Endang & Sari (2019) Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Silalahi (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan menumbuhkan semangat kerja dan kinerja karyawan yang memuaskan. Penelitian Umar (2012) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Pandia & Zulfikar (2023) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja. Rahmawati & Nurhadian (2023) juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini rasional mengingat responden menyatakan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan mereka. Penelitian Santi & Widodo (2014) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sudiardhita et al. (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank XYZ (Persero) Tbk. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kelancaran jalannya perusahaan harus selalu ditingkatkan. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang (Tatontos et al., 2023). Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern serta sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memberikan hasil kerja yang tinggi, yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan (Putra & Putra, 2023). Motivasi merupakan variabel penting yang perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang muncul pada diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, yang dipicu oleh rangsangan eksternal baik dari atasan maupun lingkungan kerja, serta sebagai dasar untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan, dan memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilaksanakan dalam organisasi (A. Umar, 2012). Motivasi karyawan berfungsi sebagai kekuatan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka. Pekerjaan yang dilakukan dengan perasaan puas membuat pekerja merasa bertanggung jawab, disiplin, patuh, bangga sebagai

pekerja, hormat kepada atasan, dan bangga terhadap citra industri, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dakota Lintas Buana, dan dengan diterapkannya motivasi kerja, kinerja karyawan di PT Dakota Lintas Buana menjadi meningkat.

3. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dakota Lintas Buana

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan, dengan adanya kompensasi kerja karyawan menjadi merasa dihargai karena dengan kompensasi artinya ada jaminan terhadap suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa Kompensasi Kerja (X3) mempunyai hasil regresi dimana $b_1 = 0,174$ yang dimana koefisien regresi dari variabel disiplin kerja bernilai positif, kemudian dari hasil uji t variabel kompensasi mempunyai nilai thitung 0,664 lebih besar dari nilai ttabel, dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah 0,05 yang berarti adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja di PT Dakota Lintas Buana, hal ini didukung dengan adanya penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Lomban et al. (2015) upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Umar (2012) pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Artinya kepuasan kerja yang terdiri atas perasaan bertanggung jawab, disiplin dan patuh, bangga sebagai pekerja, bangga dan hormat pada atasan, dan bangga terhadap citra industri. Penelitian Santi & Widodo (2014) Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian Sudiardhita et al. (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.

Kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, termasuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif. Tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras mencapai produktivitas yang lebih tinggi (Kuswahyudi et al., 2022). Bagi perusahaan, memberikan kompensasi adalah kewajiban sebagai balas jasa atas jerih payah yang diberikan karyawan selama bekerja. Sebaliknya, bagi karyawan, kompensasi adalah hak atas beban dan tanggung jawab yang mereka pikul selama bekerja di perusahaan. Dengan demikian, kompensasi bagi perusahaan adalah kewajiban yang harus dipenuhi, sementara bagi karyawan, kompensasi adalah hak yang harus diterima. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja kerja, memotivasi, dan memperbaiki kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Bagi karyawan sebagai individu, kompensasi penting karena mencerminkan nilai kerja mereka di mata diri mereka sendiri, keluarga, dan masyarakat (Santi & Widodo, 2014). Kompensasi sering disebut juga sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang

mereka berikan kepada organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Pekerjaan yang dilakukan dengan perasaan puas membuat pekerja merasa bertanggung jawab, disiplin, patuh, bangga sebagai pekerja, bangga dan hormat kepada atasan, serta bangga terhadap citra industri. Semua ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (Jaya et al., 2020). Oleh karena itu, perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Diterapkannya kompensasi kerja yang tepat, kinerja karyawan di PT Dakota Lintas Buana diharapkan akan meningkat. Kompensasi yang adil dan sesuai akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dakota Lintas Buana

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana dengan menggunakan Uji F. Maka dihasilkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi kerja secara bersama-sama simultan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menghasilkan Fhitung $440,126 > Ftabel 2,81$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana dan dengan diterapkannya disiplin kerja,

motivasi kerja, dan kompensasi kerja maka kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana menjadi meningkat. Selaras dengan penelitian Lomban et al. (2015) pengaruh yang signifikan Motivasi, Upah dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai. Penelitian Endang & Sari (2019) juga mendukung temuan ini, di mana hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan. Penelitian yang dilakukan oleh Pandia & Zulfikar (2023) menambahkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Hermawan et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Bangun et al. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, perilaku organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Santi & Widodo, 2014) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. TIKI JNE.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja pegawai yang banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal

kehidupan pegawai dan keluarganya (Putra & Putra, 2023). Peningkatan semangat kerja, disiplin, dan motivasi gaji para karyawan perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan upah atau kompensasi yang memadai. Upah merupakan faktor penting yang menjadi dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu mereka bukan hanya untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, tetapi juga dengan tujuan lain, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah mereka berikan (Endang & Sari, 2019). Upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, dan dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, serta insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam aspek tertentu. Dengan demikian, perusahaan harus memahami bahwa memberikan kompensasi yang adil dan layak sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih baik (Hermawan et al., 2023). Ini berimplikasi pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan motivasi yang tinggi dan rasa disiplin yang kuat, karyawan akan lebih cenderung untuk mematuhi peraturan perusahaan, bekerja dengan efisien, dan berkontribusi secara maksimal pada pencapaian tujuan perusahaan. Keseluruhan sistem kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar tidak hanya bersifat kompetitif di pasar tenaga kerja tetapi juga dapat mempertahankan karyawan terbaik dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (A. Umar, 2012). Dalam jangka panjang, kebijakan kompensasi yang baik akan berdampak positif pada suasana kerja dan budaya

organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengkaji dan menyempurnakan sistem kompensasi mereka untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana. Responden pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana yang ditunjukkan thitung ($2,264$) > ttabel ($1,677$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana.
2. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan thitung ($3,870$) > ttabel ($1,677$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dakota Lintas Buana.
3. Tidak terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan thitung ($0,664$) > ttabel ($1,677$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa tidak ada pengaruh signifikan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana .
4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dakota Lintas Buana. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh

R Square sebesar 0,966 atau 96,6% yang artinya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 3,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut
2. Disiplin Kerja harus tertanam pada semua karyawan karena dengan disiplin, kinerja akan terus meningkat sehingga menyebabkan banyak hal positif yang akan menjadi penunjang perusahaan untuk mencapai tujuannya.
3. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini
4. Dalam kompensasi yang diberikan pada karyawan sudah baik dan harus dipertahankan, diharapkan kompensasi telah sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan ke). Zanafa Publishing.
- Alam. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–9.
- Aprilianti, R dan Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, Vol. 9(2)*, 357–368.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. PT. Rineka Cipta.
- Astuti, R., Prima, O., & Lesmana, A. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. 6(2), 42–50.
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis-Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. ANDI.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, T., & Prawoto. (2016). *Analisis Regresi dalam penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. PT Raja Grafindo Persada.

- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Prenhalindo.
- Endang, T., & Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.52728/ijss.v1i1.33>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, A. M., Putra, B. A., & Arif, M. (2023). Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance In Indomaret Shop in South Surabaya. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(2), 232–241. <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i2.450>
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Kencana.
- Imam, G. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. https://opac.uin-antasari.ac.id/index.php?p=show_detail&id=24900&keywords=
- Indriansyah, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Data Palembang. *Mbia*, 17(2), 23–33.
- Ivancevich, J. M. (2014). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika, S, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention

- Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 242–253.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2011). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, & Mukaram. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Politeknik Bandung Press.
- Mukhtar, S., Nikensari, S. I., & Herlith. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Natasari, D., & Armanu. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1).
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Pudjiati dan Fatimatul, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 1, 111–121.

- Purwanto, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb Dalam Berwirausaha. *Change Agent For Management Journal*, 3(2), 71–81.
- Putra, A. K., & Putra, B. A. (2023). Effect of Leadership, Motivation and Dicipline of Work on Employee Performance CV. Kiong Ho Surabaya. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(2), 9–16. <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i2.474>
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2006). *Organizational Behavior* (Tenth Edit). Pearson Education Inc.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2), 1–9. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v10i2.782>
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank negara Indonesia cabang pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 248–271.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(1), 61–74. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2450>
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Edisi 3). Fakultas Ekonomi UI.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif Dan R&D* (22nd ed.). CV.Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan(JIMPE) Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25.
<https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tatontos, F. A., Silalahi, J. E., & Hasnawati, S. D. (2023). Kajian Manajemen Komunikasi Krisis Kasus Rudapaksa dalam Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Tahun 2021. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 8557–8574.
- Umar, A. (2012). *Pengaruh Upah , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. 10.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijayanti, R. F., Musringah, & Irdiana, S. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Rowokangkung Lumajang*. *Proceedings*.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

