PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RELAZINDO USAHA BERSAMA

SKRIPSI

OLEH :

FERNANDO MICCHO

20200500031

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RELAZINDO USAHA BERSAMA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

FERNANDO MICCHO

20200500031

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Fernando Miccho
NIM	:	20200500031
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relazindo Usaha Bersama

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 2 April 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relazindo Usaha Bersama

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa	:	Fernando Miccho
NIM	:	20200500031
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.).**

Tangerang, 8 Agustus 2024

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Agus Kusnawan, S.E., M.M.	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0421107101	NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Agus Kusnawan, S.E., M.M.
Kedudukan	:	Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa	:	Fernando Miccho
NIM	:	20200500031
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relazindo Usaha Bersama

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 8 Agustus 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa	:	Fernando Miccho
NIM	:	20200500031
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relazindo Usaha Bersama

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"DENGAN PUJIAN"** oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 24 Agustus 2024.

Nama Penguji			**Tanda Tangan**
Ketua Penguji	:	**Sonny Santosa, S.E., M.M.** NIDN : 0428108409	
Penguji I	:	**Suhendar Janamarta, S.E., M.M.** NIDN : 0405068001	
Penguji II	:	**Puti Lenggo Ginny, S.T., M.B.A.** NIDN : 0406118803	

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan), pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 8 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan

Fernando Miccho

NIM : 20200500031

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama	: Fernando Miccho
NIM	: 2020500031
Jenjang Studi	: Strata Satu (S1)
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ini kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relazindo Usaha Bersama". Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database)*, mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam Karya Ilmiah Saya.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 8 Agustus 2024

Penulis

Fernando Miccho

NIM : 20200500031

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RELAZINDO USAHA BERSAMA

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Relazindo Usaha Bersama. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 110 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F.

Dari hasil korelasi berganda, kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,671, disiplin mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,659, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,710.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,580 atau 58%, yang berarti pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 58%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 42% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisi regresi ini.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompensasi) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,268 > 1,982 dan signifikan 0,025 < 0,05 artinya H0 ditolak dan Ha diterima, variabel X2 (Disiplin) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,499 > 1,982 dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05 artinya H0 ditolak dan Ha diterima, variabel X3 (Motivasi Kerja) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 4,498 > 1,982 dengan signifikan 0,000 < 0,05 artinya H0 ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 51,236 > 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Relazindo Usaha Bersama.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, DICIPLINE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RELAZINDO USAHA BERSAMA

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of compensation, dicipline, and work motivation on employee performance at PT Relaazindo Usaha Bersama. In this research, a saturated sampling method was used. There were 110 respondents received questionnaires and were supported by SPSS Series 25 for data processing facilities. In this thesis, the author uses quantitative analysis by conducting validity, reliability, data normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and T and F tests.

From the results of multiple correlations, compensation has a strong influence on employee performance of 0.671, discipline has a strong influence on employee performance of 0.659, and work motivation has a strong influence on employee performance of 0.710..

The results of the research that has been carried out show that the Adjusted R Square (R^2) value is 0.580 or 58%, which means that the influence of Compensation, Dicipline, and Work Motivation on Employee Performance is 58%. Meanwhile, the remaining 42% is explained by variables or other factors that are not explained in this regression analysis.

Based on the t-test, it is shown that variable X1 (compensation) has a $t_{count} > t_{table}$ specifically 2.268 > 1.982 and is significant at 0.025 < 0.05 means H0 is rejected and Ha is accepted. Variable X2 (Dicipline) has a $t_{count} < t_{table}$ specifically 2.499 > 1.982 and is significant at 0.014 < 0.05 means H0 is rejected and Ha is accepted.. Variable X3 (Work Discipline) has a $t_{count} > t_{table}$ specifically 4.498 > 1.982 and is significant at 0.000 < 0.05 means H0 is rejected and Ha is accepted.

Based on the F hypotesis test, it shows that $F_{count} > F_{table}$ is 51.236 > 2.69 with a significance level of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Compensation, Discipline, and Work Motivation have a significant influence simultaneously on Employee Performance at PT Relazindo Usaha Bersama.

Keywords : Compensation, Dicipline, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relazindo Usaha Bersama". Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak terkait. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan semangat sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Bapak Agus Wiratmadja selaku HRD dan Ibu Suriani selaku Karyawan Tetap PT. Relazindo Usaha Bersama, yang telah mengizinkan penulis untuk

melakukan penelitian serta telah membantu penulis melakukan riset dan menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Kardo, S.Ag., M.Pd.B. dan Bapak Rudy Arijanto, S.Kom., M.Kom. terima kasih telah memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada penulis untuk dapat berkuliah dan meraih gelar akademik di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
8. Kedua Orang Tua, Keluarga, Saudara yang memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Seluruh rekan-rekan saya khususnya yang setia menemani dan berbagi ilmu selama berkuliah di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang dapat menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Tangerang, 8 Agustus 2024
Penulis

Fernando Miccho
NIM : 20200500031

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Rumusan Masalah 6

D. Tujuan Penelitian 7

E. Manfaat Penelitian 7

a. Bagi Penulis 7

b. Bagi Perusahaan 7

c. Bagi Akademisi 8

F. Sistematika Penulisan Skripsi 8

BAB II LANDASAN TEORI 9

A. Gambaran Umum Teori 9

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 13

B. Pergertian Kompensasi 14

1. Faktor – Faktor Kompensasi 15

2. Bentuk-bentuk Kompensasi 17

3. Kriteria Kompensasi 21

4. Asas-Asas Kompensasi 23

5. Indikator Kompensasi 24

6. Manfaat Kompensasi 25

7. Tujuan Kompensasi 26

C. Pengertian Disiplin 27

1. Tujuan Disiplin Kerja 28

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja 28

3. Pelaksanaan Disiplin Kerja 28

4. Aspek Disiplin 29

5. Indikator-indikator Disiplin Kerja 30

D. Pengertian Motivasi 32

1. Jenis Motivasi 33

2. Asas Motivasi 34

3. Karakteristik Motivasi 36

4. Indikator Motivasi 37

E. Pengertian Kinerja 37

1. Faktor – Faktor Kinerja 39

2. Strategi Peningkatan Kinerja 40

3. Indikator Kinerja 42

F. Penelitian Terdahulu Penelitian 43

G. Kerangka Pemikiran 55

H. Perumusan Hipotesis 55

BAB III METODE PENELITIAN 57

A. Jenis Penelitian 57

B. Gambaran Umum Perusahaan 58

a. Objek Penelitian 58

b. Sejarah Singkat Perusahaan 58

C. Jenis Dan Sumber Data 66

D. Populasi Dan Sampel 68

E. Teknik Pengumpulan Data 69

F. Operasionalisasi Variabel 70

G. Teknik Analisis Data 73

BAB IV PEMBAHASAN 84

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian 84

1. Deskripsi Data Responden 84

2. Deskripsi Variabel Bebas 88

3. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) 118

B. Analisis Data Penelitian 128

1. Uji Data Penelitian 128

2. Uji Model Statistik 144

3. Uji Hipotesis 147

BAB V PENUTUP 151

A. Kesimpulan 151

1. Kesimpulan Umum 151

2. Kesimpulan Khusus 152

B. Saran 154

DAFTAR PUSTAKA 155

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 158

SURAT KETERANGAN PENELITIAN 159

LAMPIRAN 160

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu 43
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian 71
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 84
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia 85
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan 86
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja 87
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Gaji 88
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan 89
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Insentif 90
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Bonus 91
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Memberikan Keadilan 92
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Cuti 93
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Mempertahankan Karyawan 94
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas 95
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi 96
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya 97
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran 98
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai Peraturan 99
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Standar Kerja 100
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian 101
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Etika Kerja 102
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran 103

Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Cara Kerja..... 104
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pada Pimpinan..... 105
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Mengenai Fokus Kerja 106
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab..... 107
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Mengenai Kerja Keras..... 108
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Mengenai Ambisius..... 109
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan.....110
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Mengenai Jabatan.....111
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Mengenai Orientasi Pada Tugas.....112
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Mengenai Belajar Hal Baru.....113
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Mengenai Ketekunan.....114
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Mengenai Tekanan.....115
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja.....116
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan Mengerjakan Tugas .117
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan.....118
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Mengenai Waktu.....119
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian 120
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian 121
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Mengenai Kolaborasi 122
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif 123
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab..... 124
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi 125
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan 126

Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran 127
Tabel IV. 45 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi 128
Tabel IV. 46 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi 128
Tabel IV. 47 Item-Total Statistics Variabel Kompensasi 129
Tabel IV. 48 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin 130
Tabel IV. 49 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin 131
Tabel IV. 50 Item-Total Statistics Variabel Dsiplin 132
Tabel IV. 51 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 133
Tabel IV. 52 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja 133
Tabel IV. 53 Item-Total Statistics Variabel Motivasi Kerja 134
Tabel IV. 54 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 135
Tabel IV. 55 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan 137
Tabel IV. 56 Item-Total Statistics Variabel Kinerja Karyawan 137
Tabel IV. 57 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 140
Tabel IV. 58 Hasil Uji Multikolinearitas 141
Tabel IV. 59 Hasil Uji Coefficients Multikolinearitas 142
Tabel IV. 60 Hasil Uji Korelasi Berganda 144
Tabel IV. 61 Hasil Uji Coefficients Regresi Linear Berganda 145
Tabel IV. 62 Hasil Uji Koefisien Determinasi 146
Tabel IV. 63 Hasil Uji t (Parsial) 147
Tabel IV. 64 Hasil Uji F (Simultan) 148

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian..... 55

Gambar III. 1 Struktur Organisasi..... 61

Gambar IV. 2 Grafik P-P Plot..... 139

Gambar IV. 3 Scatterplot..... 143

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia kerja sudah mulai kembali normal, setelah sebelumnya pada tahun 2020 terjadi sebuah bencana diseluruh dunia dengan kemunculan virus covid-19. Kemunculan virus ini membuat semua orang diwajibkan untuk menggunakan masker, menjaga kesehatan serta mengurangi aktivitas di luar ruangan. Pemerintah dengan cepat merespon kejadian tersebut dengan membuat dan menetapkan sebuah peraturan yang mengharuskan kantor hanya diisi oleh 75%, 50%, bahkan hingga 25% dari jumlah keseluruhan karyawan di setiap perusahaan. Maka dari itu muncul sebuah istilah yang dinamakan *Work From Home (WFH)* atau yang kita kenal dengan bekerja dari rumah, semua karyawan kantor diharuskan bekerja dari rumah tanpa perlu hadir ke kantor dengan tujuan mengurangi penyebaran virus covid-19. Kegiatan *WFH* membuat sebuah perubahan besar dalam dunia kerja, dimana informasi mengenai lowongan pekerjaan dan kegiatan perekrutan karyawan menjadi terhenti. Semua perusahaan sedang berusaha untuk mempertahankan bisnis yang sedang dijalankan, agar tidak terjadi kerugian dan kebangkrutan. Karena dalam berita – berita yang beredar di media sosial, terdapat banyak perusahaan kecil maupun besar yang melakukan pemutusan hubungan kerja dan perusahaan menyatakan pailit.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan PT Relazindo Usaha Bersama sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan *cartoon box*

atau dus *packing furniture*, *garment*, air minum, makanan dan lainnya. Dikarenakan jumlah pesanan yang banyak setiap harinya maka kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang memengaruhi produktivitas, kualitas, dan keunggulan bersaing perusahaan di pasar global maupun internasional.

Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Karyawan merasa pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Ada kekhawatiran dari karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan tidak memadai sehingga dapat mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Kompensasi yang kurang memuaskan dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Kompensasi yang adil dan memadai perlu diberikan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih berpengaruh terhadap perusahaan. Selain itu, kedisiplinan yang rendah dapat menjadi masalah serius yang mengganggu efisiensi dan efektivitas lingkungan kerja. Kedisiplinan yang buruk dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif di antara karyawan lainnya. Ini dapat menyebabkan ketegangan, konflik, dan kurangnya kolaborasi di antara tim, yang pada kenyataannya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kedisiplinan yang rendah dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas lingkungan kerja, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

Kedisiplinan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan yang baik membantu membangun budaya kerja yang positif di mana sikap profesional dan etika kerja dihargai dan diterapkan oleh semua karyawan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Ada hal yang tidak kalah pentingnya dalam manajemen sumber daya manusia yaitu motivasi. Motivasi kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan terlihat kurang memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat menstimulus karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan penuh dedikasi dan semangat. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Relazindo Usaha Bersama. Penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. Namun, sedikit penelitian yang secara khusus menggali faktor-faktor tersebut dalam konteks PT Relazindo Usaha Bersama. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Relazindo Usaha Bersama. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan pemberian upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan

kenaikan gaji, promosi, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya nilai kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan kinerja karyawan dan peraturan perusahaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan. Apabila imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak sesuai dengan kebutuhan karyawannya maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan..

Disiplin didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan, atau ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman. Sikap dan perilaku ini tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu dan membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat seseorang dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya

karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.

PT Relazindo Usaha Bersama adalah perusahaan / pabrik yang bergerak dalam pembuatan *carton box* / dus untuk *packing furniture*, *garment*, air minum, makanan dan lainnya. PT Relazindo Usaha Bersama menerima *order* jenis Carton Box apapun untuk kebutuhan bisnis ekspor maupun lokal dalam jumlah banyak maupun sedikit dengan kapasitas 70.000 *box* per hari, PT Relazindo Usaha Bersama berpengalaman lebih dari 20 tahun memproduksi *Corrugated Carton Box* / Karton *Box* dengan segala macam bentuk dan warna cetakan dengan kualitas terbaik. Pelayanan konsultasi *design box* dan cetakan sesuai keinginan pelanggan, ketepatan dan kecepatan pendistribusian menjadi komitmen dalam melayani pelanggan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RELAZINDO USAHA BERSAMA"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis menarik beberapa identifikasi masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Karyawan merasa pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga terjadi penurunan kinerja.
2. Kedisiplinan yang rendah dapat menganggu efisiensi dan efektivitas lingkungan kerja, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan..
3. Karyawan terlihat kurang memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
4. Kinerja karyawan terlihat menurun karena terjadi pengaruh pada kompensasi, disiplin dan motivasi kerja karyawan selama bekerja.
5. Manajemen perusahaan mungkin belum memiliki pemahaman yang cukup tentang bagaimana kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan mereka.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relazindo Usaha Bersama ?
2. Apakah Dispilin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relazindo Usaha Bersama ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relazindo Usaha Bersama ?

4. Apakah Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relazindo Usaha Bersama ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi kerja pada PT Relazindo Usaha Bersama.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja pada PT Relazindo Usaha Bersama.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja pada PT Relazindo Usaha Bersama.
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja pada PT Relazindo Usaha Bersama.

E. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan pemahaman tentang pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi, yang ternyata memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis dapat mengimplementasikan dalam dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Untuk membantu perusahaan mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memberikan sebuah regulasi, motivasi hingga kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Dapat digunakan sebagai bahan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam rangka penyusunan skripsi ini penullis membuat kerangka sistematika penulisan skripsi yang terbagi menjadi 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel. Teknik dan pengumpulan data operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Sakti, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah kegiatan manajerial yang melibatkan penyebaran, pengembangan dan evaluasi penghargaan orang sebagai anggota individu dari suatu organisasi atau bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusuan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagaan. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup semua praktik manajemen yang secara langsung dapat mempengaruhi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari Kebajikan ketenagakerjaan terintegrasi yang mempengaruhi orang dan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia organisasi dapat dilakukan secara efektif dan efesien untuk mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu, para manajer di semua tingkatan organisasi harus memperhatikan pentingnya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan

secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Beberapa Ahli memberikan pengertian tentang MSDM, antara lain : Menurut Handi Handoko mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan organisasi/ perusahaan.

Menurut Mutiara S. Panggabaean menyatakan bahwa :

> MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Achmad S. Rucky menyatakan bahwa :

> MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan penggunaan tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien sehingga mempercepat tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

(Janamarta, 2021) Sumber Daya Manusia merupakan hal utama dalam sebuah organisasi, di mana manusia merupakan asset yang harus dijaga oleh organisasi. Karena manusia berperan aktif dalam organisasi sebagai

perencana, pelaku, dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu membuat sumberdaya manusia menjadi efektif, sebuah organisasi perlu mencari karyawanyang kompeten dan baik. Begitu pula faktor-faktor yang mendukung terciptanya karyawan tersebut organisasi harus mampu memberikan komunikasi dan disiplin kerja yang baik dalam organisasi tersebut agar karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dirinya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan yang dikutip dalam buku Manajemen SDM (M. Zahari, 2022) menyebut ada 11 fungsi yaitu :

1. Perencanaan (Planning)

   Fungsi perencanaan mencakup bagaimana manajemen menyusun rencana atau program dalam menyediakan karyawan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan dan tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

   Fungsi pengorganisasian yaitu kegiatan membagi tugas, bidang kerja, pendelegasian, pemberian wewenang, menjalin hubungan antar bidang, hingga pengintegrasian dan koordinasi seluruh bagian organisasi.

3. Pengarahan (Directing)

   Fungsi pengarahan adalah aktivitas mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (Controlling)

   Manajemen SDM memiliki fungsi pengendalian, yaitu mengendalikan karyawan agar tetap mematuhi peraturan perusahaan dan dapat menjalankan rencana perusahaan dengan baik.

5. Pengadaan (Procurement)

   Fungsi pengadaan mencakup kegiatan merekrut, seleksi, menempatkan, orientasi, serta induksi agar mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan.

6. Pengembangan (Development)

   Fungsi pengembangan yaitu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, baik secara teknis, teoritis, dan etika.

7. Kompensasi (Compensation)

   Fungsi kompensasi adalah bagaimana memberikan imbalan jasa kepada karyawan, baik berupa finansial, barang, atau bentuk lain yang bermanfaat.

8. Pengintegrasian (Integration)

   Fungsi pengintegrasian adalah suatu usaha untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan untuk membentuk kerja sama yang harmonis.

9. Pemeliharaan (Maintenance)

   Fungsi pemeliharaan adalah bagaimana menjaga kondisi karyawan agar dapat terus bekerja dengan baik hingga masa pensiun, baik dari kondisi fisik maupun mental.

10. Kedisiplinan (Discipline)

Fungsi kedisiplinan mencakup bagaimana membentuk kesadaran mematuhi aturan dan norma sosial maupun yang dibuat perusahaan.

11. Pemberhentian (Separation)

Fungsi pemberhentian adalah tindakan untuk memutus hubungan kerja. Pemberhentian bisa karena kontrak kerja, pensiun, PHK, atau karena karyawan melanggar aturan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dwi, 2023) terdapat beberapa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

a. Rekrutmen dan Seleksi

Memastikan organisasi memiliki karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui proses rekrutmen yang baik dan seleksi yang teliti.

b. Pengembangan Karyawan

Memberikan pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan kepada karyawan agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif.

c. Motivasi dan Retensi Karyawan

Membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan agar tetap bersemangat dalam bekerja, serta menerapkan strategi untuk menjaga karyawan tetap berada di organisasi.

d. Penilaian Kinerja

Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk menilai pencapaian target, mengidentifikasi area perbaikan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

e. Manajemen Konflik

Mengelola konflik antar karyawan atau antara karyawan dan manajemen dengan tujuan mempertahankan hubungan yang sehat dan produktif.

f. Penggajian dan Penghargaan

Merancang sistem penggajian yang adil dan kompetitif, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

g. Perencanaan Karir

Membantu karyawan merencanakan perkembangan karir mereka dalam organisasi, sehingga mereka memiliki visi jangka panjang tentang bagaimana mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

h. Kesejahteraan Karyawan

Menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan dengan menyediakan fasilitas dan program-program yang mendukung kesehatan dan keseimbangan kerja-hidup.

B. Pergertian Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan. Ini biasanya berupa upah atau gaji, dan mungkin juga mencakup bonus, komisi, atau insentif lainnya. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk uang tunai dan dimaksudkan untuk menutupi biaya hidup dasar dan kebutuhan karyawan.

Menurut Catatan Pak Widodo (Desyanah, 2022),

> Kompensasi ini merupakan pembayaran berupa insentif dan tunjangan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Marwansyah dalam Majalah (Desyanah, 2022),

> Kompensasi adalah setiap pembayaran yang adil dan pantas, langsung atau tidak langsung, kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi mereka dalam melakukan suatu tugas untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi.

1. Faktor – Faktor Kompensasi

Menurut (Hasibuan M. , 2020) yaitu :

a. Penawaran dan Pemintaan Tenaga Kerja

   Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative lebih kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

   Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka ingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalua produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinnya kecil.

e. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangan penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari Tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu kecil maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewewenang dan

tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasnya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka Tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengganguran.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, Tingkat upah/balas jasanya relatif kecil.

2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Berdasarkan Prof. Dr. H. Suparyadi dalam (Silaswara D. , Parameswari, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021, p. 97) diketahui bahwa bentuk

kompensasi yaitu langsung dan tidak langsung dengan komponen kompensasi dari masing-masing sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

Berupa imbalan yang secara langsung diterima oleh karyawan aktif terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Kompensasi Finansial

a. Gaji, imbalan yang diterima karyawan setiap bulannya dengan jumlah dana yang berbeda-beda berdasarkan posisi jabatan, jam kerja, maupun tingkat kesulitan kerja.
b. Upah, sejumlah dana yang diterima karyawan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah pelayanan yang diberikan atau jumlah produksi yang dihasilkan.
c. Tunjangan, imbalan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi karyawan lainnya, bisa berupa : tunjangan fungsional, tunjangan jabatan dan tunjangan keluarga.
d. Insentif, imbalan yang di berikan kepada karyawan yang memiliki kinerja melebihi standar perusahaan atau bagi karyawan yang melakukan pekerjaan beresiko tinggi, misal : bagian radiologi rumah sakit, karyawan dengan tugas khusus (diluart ugas rutin) dan lain-lain.

2. Kompensasi Non Finansial

Sejumlah fasilitas perusahaan yang diterima karyawan selama dia aktif dan mampu melaksanakan tugasnya. Beberapa fasilitas yang

biasa diberikan, antara lain : mobil atau bus dinas, mess atau perumahan, asuransi tenaga kerja, balai kesehatan perusahaan atau fasilitas non finansial dalam bentuk pemberian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Menurut (Silaswara D. , Parameswari, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021, p. 98) merupakan bentuk terima kasih dan pengahargaan perusahaan atas jasa-jasa para karyawan yang telah mengabdi di perusahaan tetapi telah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau hal lain.

1. Kompensasi Finansial

a. Pensiun Penuh, berupa pemberian sejumlah dana kepada karyawan yang diberhentikan karena telah memencapai batas usia maksimal untuk pensiun dan tetap diberikan hingga karyawan tersebut meninggal dunia.

b. Pensiun Dini, berupa pemberian sejumlah dana kepada karyawan yang telah mengabdi kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan telah meminta pensiun lebih awal (belum masuk usia pensiun) dimana jumlah dana yang diterima lebih kecil dari dana pensiun penuh.

c. Pesangon, berupa sejumlah dana yang diberikan kepadaa karyawan yang telah diberhentikan oleh perusahaan, dan pemberian pesangon hanya dilakukan satu kali.

d. Pesangon Janda/Duda, berupa sejumlah dana pensiun yang diberikan kepada janda/duda dari karyawan yang kehilangan anggota keluarga dimana jumlah dana yang diberikan berdasarkan pada peraturan pemerintah atau perusahaan.

2. Kompensasi Non Finansial

Yaitu berupa asuransi kesehatan yang diberikan kepada mereka yang telah memasuki masa pensiun, baik pensiun dini maupun pensiun penuh. Tetapi bentuk kompensasi bukan hanya terbatas pada kompensasi langsung dan tidak langsung, ada juga yang disebut sebagai kompensasi pelengkap.

Berdasarkan Ardana dalam (Silaswara D. , Parameswari, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021, p. 99) dinyatakan bahwa kompensasi pelengkap merupakan pemberian paket pelayanan karyawan dan "*benefits*" dangan tujuan mempertahankan karyawan karena terkait dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dan berikut ini hal-hal yang termasuk kompensasi pelengkap.

a. Saat karyawan sedang tidak bekerja (waktu istirahat, hari-hari sakit, liburan dan cuti), upah tetap dibayarkan.
b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, tunjangan hariraya, tunjangan hari tua, dan jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu dalam suatu periode (asuransi).

c. Disediakannya program pelayanan, seperti : kafetaria, sarana rekreasi (kegiatan olahraga dan kesenian), perumahan, biro konsultasi, beasiswa pendidikan, transportasi dan perpustakaan.

d. Pembayaran kompensasi secara legal yang telah ditetapkan, diantaranya : pemberian pesangon, kompensasi bagi karyawan yang cacat karena kecelakaan kerja, pembayaran asuransi tenaga kerja, perawatan kesehatan secara periodik.

3. Kriteria Kompensasi

Menurut (Mujanah, 2019) dalam kebijakan kompensasi terdapat 7 (tujuh) kriteria yang menjadi dasar pemberian kompensasi sebagaimana seharusnya. Seperti berikut ini :

1. Memadai

   Dalam tingkat yang minimal yang ditetapkan oleh pemerintahan, pemberian kompensasi harus memadai secara manajerial dan dapat mengakomodir tuntutan serikat kerja atau buruh.

2. Adil

   Pemberian kompensasi harus secara adil dan tidak pilih kasih. Adil disini berarti, setiap karyawan yang sudah menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, maupun kontrak yang telah disepakati, maka perusahaan harus melakukan pemberian kompensasi tersebut tanpa memandang keberatan apapun. Kemudian dalam pemberian kompensasi tidak didasari rasa suka atau tidak suka, sehingga ukuran dari pemberian

kompensasi bukan karena faktor-faktor diluar yang telah disepakati bersama dalam perjanjian maupun kontrak yang berlaku.

3. Seimbang

   Pemberian kompensasi sudah seharusnya sebuah paket imbalan yang menyeluruh dan seimbang. Hal ini dikarenakan apabila pemberian kompensasi tidak seimbang, maka akan terjadi kecemburuan sosial dalam perusahaan.

4. Efektif

   Pemberian kompensasi sudah seharusnya dalam takarannya dan tidak berlebihan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kemampuan keuangan perusahaan dalam membayar kompensasi.

5. Aman

   Pemberian kompensasi sewajarnya makin mensejahterakan karyawan dan juga mampu membantu karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dalam memenuhi setiap kebutuhan pokoknya. Pemberian kompensasi yang baik juga sudah seharusnya tidak malah menambah beban dan resiko yang harus ditanggung oleh karyawan demi mencapai target atau prestasi yang diharapkan.

6. Tersedia

   Pemberian kompensasi yang baik sudah sewajarnya harus terus berkesinambungan dan tidak sebentar ada sebentar hilang. Pemberian kompensasi harus bersifat berkelanjutan (sustainable) agar karyawan

makin termotivasi dan pemberian kompensasi memiliki dampak yang terasa.

7. Relevan

   Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya juga relevan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Agar karyawan mudah memahaminya dan juga merasa bahwa pemberian kompensasi tersebut demikian masuk akal bagi perusahaan ataupun bagi dirinya.

4. Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Buku Manajemen Kompensasi (Mujanah, 2019) program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian lebih supaya kompensasi yang diberikan setimpal dan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa asas-asas dalam program kompensasi karyawan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi keadilan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, dan memenuhi persyaratan lainnya. Jadi, asas adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama rata jumlah bilangannya atau diseta- rakan antara satu dengan yang lain. Asas adil

yang dimaksudkan disini adalah lebih kepada dasar penilaian, perlakuan dan pemberian penghargaan atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan memakai asas adil, maka akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja tinggi, tingkat disiplin yang baik, loyalitas yang tinggi, dan kondisi stabilitas karyawan yang lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Besaran kompensasi yang diterima karyawan harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal. Ukuran dari kata layak dan wajar ini sangatlah bersifat relatif. Penetapan besaran kompensasi dapat didasarkan pada batas upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah berlaku dan kondisi eksternal konsistensi yang ada dipasar tenaga kerja. Manajer personalia diharuskan untuk selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan kondisi eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja karyawan tinggi dan karyawan yang *qualified* tidak menjadi gusar serta situasi lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik. Selain itu, perusahaan dapat terhindar dari demonstrasi serikat buruh karena terjadi ketidak puasan kompensasi dan lain-lainnya.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Heriyati dalam Jurnal Jodi Efrem (Sudiantini, Fitri Andini, Syifa Khaerunisa, Listyanto Putra, & Putri Armayani, 2023) dan Hasibuan & Umar dalam ginting dalam jurnal (Efrem, 2022) Indikator kompensasi dibedakan menjadi 10 yaitu :

a. Gaji
b. Pelatihan
c. Insentif
d. Bonus
e. Memberikan Keadilan
f. Cuti
g. Mempertahankan Karyawan
h. Fasilitas
i. Asuransi
j. Tunjangan Hari Raya

6. Manfaat Kompensasi

Menurut (Bahri, 2019, p. 67), manfaat kompensasi terdiri atas manfaat bagi organisasi dan bagi karyawan.

Manfaat bagi organisasi adalah :

a. Menarik karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi untuk bekerja pada organisasi atau perusahaan.
b. Memberikan stimulus agar karyawan bekerja lebih baik lagi untuk mencapai prestasi yang tinggi.
c. Secara tidak langsung dapat mengikat karyawan untuk bekerja pada organisasi atau perusahaan.

Manfaat bagi karyawan adalah :

a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
b. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan bekerja.

c. Untuk dapat meningkatkan status sosial dan prestise karyawan.

7. Tujuan Kompensasi

Berdasarkan Ardana dalam buku (Silaswara D. , Parameswari, Kusnawan, Hernawan, & Andy, 2021, p. 92) terdapat 7 fungsi dari kompensasi, diantaranya :

a. Ikatan kerja sama, dimana kompensasi akan diberikan jika karyawan melakukan pekerjaan sesuai perjanjian pada ikatan kerjasama yang disepakati.
b. Kepuasan kerja, karena dengan pemberian kompensasi bisa memuaskan karyawan karena mereka bisa kepuasan saat bekerja dan memenuhi kebutuhan fisik sosial serta egoistisnya.
c. Pengadaan efektif, karena jika pemberikan kompensasi tinggi akan memudahkan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas.
d. Motivasi, karena motivasi akan lebih mudah diberikan manajer jika bawahan memperoleh kompensasi yang cukup besar.
e. Stabilitas karyawan, karena dengan kompensasi yang besar akan memuaskan karyawan dan membuat tingkat *turn over* rendah.
f. Pengaruh serikat buruh, dan pengaruh ini bisa dihindari dengan pemberian kompensasi yang sesuai sehingga karyawan akan fokus bekerja dan tidak merasa kurang.
g. Pengaruh pemerintah, karena intervensi pemerintah bisa dihindari dengan memberikan kompensasi yang sesuai undang-undang kepada karyawan.

C. Pengertian Disiplin

Definisi Disiplin adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mengikuti peraturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan pengendalian diri. Kemampuan ini membantu seseorang atau kelompok mencapai tujuan mereka dengan efisien dan efektif.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh (Diana Silaswara, Disiplin, 2021) menyatakan :

> "Disiplin kerja adalah bentuk pemahaman dan kemauan individu dalam mengikuti seluruh ketentuan perusahaan dan norma – norma sosial yang ada".

Menurut (Hernawan & V., 2021) mengatakan bahwa :

> "Disiplin Kerja merupakan indikator didalam mengukur bagaimana peranan seorang pimpinan secara menyeluruh bisa dijalankan dengan baik. Disiplin juga menjadi upaya kontrol diri pegawai dan penegakan secara tersistem, yang memperlihatkan keseriusan pegawai dalam bekerja di perusahaan atau organisasi".

Menurut Sutrisno dalam (Nurjayanti, 2021) menjelaskan bahwa :

> "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan tersebut diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin 21 kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mentaati peraturan yang ada, hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik".

Maka dengan kedisiplinan yang telah ditanamkan dalam diri seseorang, mereka dapat meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

1. **Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Tujuan disiplin kerja menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019) untuk mengarahkan kepada tingkah laku yang harmonis baik perorangan maupun kolektif sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlunya penyelarasan antara hak dengan kewajiban para karyawan.

2. **Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut (Animah, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin didalam suatu Perusahaan
3. Ada tidaknya aturan yang pasti untuk di jadikan panutan
4. Keberanian pemimpin dalam pengambilan Keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya untuk bersikap disiplin.

3. **Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Perusahaan atau organisasi yang baik harus berusaha untuk menetapkan pedoman dan norma yang harus dipatuhi oleh semua anggotanya.

Menurut (Dr. Suparjiman, 2023) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

a. Peraturan jam masuk, jam istirahat, dan pulang.
b. Pedoman mendasar untuk berpakaian dan berperilaku di tempat kerja.
c. Peraturan hubungan dengan unit kerja lain dan standar tempat kerja.

d. Peraturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan di dalam perusahaan, dll.

Aktivitas kelompok perlu dibimbing dengan disiplin agar setiap orang dapat menyalurkan keinginannya untuk berkolaborasi demi kebaikan yang lebih besar. Dengan kata lain, karyawan harus secara sadar mematuhi standar moral yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan. Kebijakan dan penilaian perusahaan harus masuk akal dan adil bagi semua karyawan saat menjalankan disiplin kerja. Untuk menghindari kesalahpahaman tentang disiplin kerja antara karyawan dan HR yang mengeluarkan surat tersebut, pembatasan ini juga harus didiskusikan dengan karyawan sehingga semua orang tahu mengapa dilarang dan mengapa tidak dilarang.

4. Aspek Disiplin

Menurut Robinns dalam (Desi Kristanti, 2019) terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu :

c. Disiplin Waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jakm kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

d. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan

sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

e. Disiplin Tanggungjawab

Salah satu wujud tanggungjawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sebagi seorang karyawan.

5. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

Menurut pendapat (Sitepu & Surbakti, 2022) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai

dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu memenuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati – hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut (Dr. Suparjiman, 2023, p. 104) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

D. Pengertian Motivasi

Definisi Disiplin adalah kapasitas seseorang atau kelompok untuk mematuhi aturan, bertanggung jawab, mematuhi waktu, mengendalikan diri, dan menyelesaikan tugas dengan ketekunan. Kapasitas ini sangat penting untuk membantu seseorang atau kelompok mencapai tujuan mereka secara optimal dan efisien.

Menurut (Santosa, 2022) Motivasi merupakan hal yang penting dalam menaikan semangat atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya menaikan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan mencapai targetnya.

Menurut (Enny, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019, p. 17) menyatakan bahwa :

> "Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Menurut (Fenianti & Nawawi, 2023), pengertian dari motivasi adalah :

"Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar".

Menurut Hasibuan yang dikutip (Sulistyawan, 2022)

"Motivasi kerja adalah keadaan ataupun kekuatan yang menggerakan individu yang dipimpin maupun diarahkan agar mencapai tujuan organisasi-organisasi bagi korporasi. Karyawan yang memiliki sikap mental yang pro serta positif terhadap lingkungan kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dnegan sebaik-baiknya".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merujuk pada dorongan, keinginan, atau alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan, atau memenuhi kebutuhan. Ini bisa berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi dapat bervariasi dari individu ke individu, dan bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan fisik, emosional, sosial, dan psikologis.

1. Jenis Motivasi

Menurut Priansa sebagaimana yang dikutip oleh (Sisca, 2020, p. 80), terdapat dua jenis motivasi :

1. Motivasi Internal: Motivasi ini berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor motivasi internal mencakup:
   a. Minat : Ketika seseorang memiliki motivasi, ia akan melakukan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif : Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan dilaksanakan dengan baik.

c. Kebutuhan: Melalui serangkaian kegiatan, kebutuhan manusia dapat dipuaskan.

2. Motivasi Eksternal: Motivasi ini berasal dari luar diri individu. Faktor-faktor motivasi eksternal mencakup :

a. Motivator: Merujuk pada keterampilan, tugas, dan peluang yang dapat meningkatkan motivasi dalam pekerjaan.

b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja : Misalnya, praktik perusahaan yang baik, upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan keselamatan kerja.

2. Asas Motivasi

Menurut Jurnal (Angelia Debby A, 2023) terdapat asas-asas motivasi yaitu :

1. Asas Mengikutsertakan

Suatu langkah atau Tindakan atasan perusahaan dalam mengajak karyawan untuk selalu ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja yang mampu membuat karyawan tersebut dapat melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan serta melaksanakan pekerjaan serta menciptakan pekerjaan yang efektif dan efesiensi bagi perusahaan.

2. Asas Komunikasi

Sebuah informasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan mengenai tujuan, cara kerja dan kendala yang akan dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan informasi tersebut dapat memberikan gambaran yang jelas kepada seluruh karyawan apa yang menjadi tujuan utama Perusahaan serta membuat karyawan untuk berpikir dan bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

3. Asas Pengakuan

   Sebuah penghargaan dan pengakuan yang memberikan pihak perusahan kepada karyawan atas kinerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan bersangkutan dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana dengan asas pengakuan ini akan memberikan motivasi kepada seluruh karyawan yang bekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang akan datang.

4. Asas Wewenang Yang Didelegasikan

   Sebuah pendelegasian Sebagian wewenang dari pimpinan kepada karyawan serta memberikan kebebasan karyawan dalam mengambil Keputusan terhadap tugas seorang atasan, hal ini mempermudah pimpinan untuk berkomunikasi dengan seluruh karyawan melalui orang-orang yang dipercayai dan diberikan kebebasan dan mengatur dan mendampingi seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

   Sebuah Tindakan atau dorongan yang diberikan pihak perusahaan mengemukakan keinginan atau harapan yang ingin dicapai perusahaan atau dengan kata lain adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antar kedua belah pihak.

3. Karakteristik Motivasi

Menurut David Mc Clelland sebagaimana dikutip oleh (Surianto, 2021, p. 10), yaitu :

a. Tanggung Jawab yang Besar : Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang besar terhadap hasil yang mereka capai, karena mereka merasa puas ketika mencapai hasil yang baik.
b. Berani Mengambil Risiko: Mereka memiliki keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko, menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah karena tidak memberikan kepuasan, namun juga menghindari tugas yang terlalu sulit karena takut gagal. Mereka menggunakan umpan balik dalam menyelesaikan setiap aktivitas.
c. Memilih Pekerjaan dengan Umpan Balik: Individu yang bermotivasi tinggi lebih memilih melakukan pekerjaan di mana mereka dapat menerima umpan balik atas hasil yang mereka capai
d. Implementasi Rencana: Mereka memiliki kecenderungan untuk menemukan cara untuk mengimplementasikan rencana yang telah

ditetapkan. Mereka tertarik pada karier dan pekerjaan yang memberikan peluang untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) yang ditulis dalam bukunya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada 10 indikator dalam motivasi yaitu :

1. Kerja keras
2. Ambisius
3. Planning (merencanakan)
4. Jabatan
5. Orientasi Pada Pekerjaan
6. Belajar Hal Baru
7. Ketekunan
8. Tekanan
9. Rekan Kerja
10. Kecepatan Mengerjakan Tugas

E. Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil dari tugas, tanggung jawab, atau tujuan yang ditetapkan untuk individu, tim, atau organisasi. Ini mencakup evaluasi efektivitas, efisiensi, dan kesuksesan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Dalam konteks karyawan, kinerja bisa diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Jadi, secara umum, kinerja adalah ukuran dari

seberapa baik seseorang atau sebuah entitas mencapai hasil yang diharapkan atau diinginkan.

Menurut (Dr. Sahat Simbolon, 2022) dalam (Kusnawan, 2021) menyatakan bahwa:

"Hasil merujuk pada produk kerja yang dapat dimanfaatkan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan tugas yang mereka emban, dengan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar aturan".

Menurut Mangkunegara, yang dikutip oleh (Silaswara D. , Parameswari, Kusnawan, & Hernawan, 2021, p. 59) menyatakan bahwa:

"Menetapkan batasan untuk mencapai atau melakukan pekerjaan sebagai jenis keluaran pekerjaan yang melibatkan kualitas dan kuantitas tertentu. Saat melaksanakan pekerjaan, diperlukan tanggung jawab dan komitmen tertentu".

Menurut Benardin dalam (Aprissa, 2022) menyampaikan bahwa :

"Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai".

Menurut Agus Kusnawan dalam (Heriyanto, 2022) menyampaikan bahwa :

"Kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang bisa dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sebagaimana dengan hak serta tanggung jawabnya untuk dapat mencapai tujuan mereka dalam suatu metode yang berkorelasi dengan organisasi".

Dengan merujuk pada definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dari seluruh sumber daya manusia dalam organisasi yang bertujuan mencapai target. Kegiatan tersebut harus didasari oleh dedikasi dan motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

1. Faktor – Faktor Kinerja

Menurut (Enny, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019, pp. 115-116) yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
c. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.
d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
f. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
g. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

h. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.

k. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.

l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

m. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

2. Strategi Peningkatan Kinerja

Menurut (Wahyono, 2022) startegi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Rapat Kerja

Rapat adalah kegiatan terencana yang dilakukan oleh pemimpin yang diikuti oleh seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan yang dilakukan untuk menilai segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan baik secara kinerja secara kelompok atau personal. Rapat dilakukan dengan tujuan agar karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang

berbeda sehingga perlu koordinasi, komitmen, dan kerjasama yang baik, setiap karyawan memiliki ide, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda sehingga perlu dilakukan rapat untuk mencapai mufakat, solusi, dan keputusan bersama

b. Pelatihan Kerja

Program pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan juga dapat mengambil keputusan secara tepat, selain itu karyawan menjadi lebih teliti dalam bekerja, karena mereka juga mengedepankan kinerja yang nantinya dapat membuat jenjang karirnya lebih baik lagi dan mampu meningktakan performanya.

c. Pemberian Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tangggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan yang dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan. Memotivasi bukan sekedar memberikan pengarahan namun harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting dengan cara menilai Sikap, menjadi Pimpinan yang baik, menjalin komunikasi yang baik, membiasakan diri untuk bertanggung jawab, kerjasama dan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi.

d. Pemberiaan Penghargaan

Penghargaan adalahkeuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab yang dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Selian itu tujuan adanya penghargaan adalah menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan, Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan, memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi yang mana pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan –penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan –tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan.

3. Indikator Kinerja

Menurut Silaen (Silaen, et al., 2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

d. Efektifitas Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

F. Penelitian Terdahulu Penelitian

Sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabelvariabel yang mempengaruhi beban kerja, insentif dan bonus terhadap semangat kerja diantaranya yang berjudul :

Tabel II. 1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	(Indah Silvia Sari, Lilis Lisnawati, Mellysa Padma Paramita, 2023)	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja	Hasil regresi dan analisa Persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut: Y = 547.757 + 0,214X1 + 0,674X2 + 0,901X3 dimana: Y = Kinerja Pegawai X1 = Kompensasi

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja karyawan	X2 = Disiplin Kerja X3 = Motivasi Kerja Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 547.757; artinya jika kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya adalah nol maka kinerja karyawan nilainya tetap; 2) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,214, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan kompensasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin meningkat kompensasi akan semakin meningkat kinerja karyawan; 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,674, artinya jika variabel independen lainnya nilainya

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			tetap dan disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat disiplin kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan; 4) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,901, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat motivasi kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
2	(Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, Endah Lestari, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 6,675 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% (α =0,05). Angka signifikansi (P value) sebesar 0,000 < 0,05.Atau dengan melihat dari nilai F, syarat diterima jika F Hitung > dari F Tabel. Dapat dilihat bahwa dalam perhitungan nilai F Hitung sebesar 6,675 dan nilai F Tabel sebesar 2,699 yang artinya F Hitung > dari F Tabel atau 6,675> 2,699.Atas dasar perbandingan tersebut, maka H0 ditolak atau berarti variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
3	(Jufrizen, 2018)	Peran Motivasi Kerja Dalam	Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung sebesar 23.668 dengan

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
		Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil dari model regresi menunjukkan bahwa koefisien dari variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki angka positif. Berarti bahwa hubungan antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja adalah positif yaitu semakin tinggi variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja mereka. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja, maka dapat dilihat dari nilai t hitung dan signifikansi dari nilai t hitung tersebut. Jika nilai signifikansi dari t hitung tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa ada

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			pengaruh variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian data, maka dapat dinyatakan bahwa hanya variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja setelah dilakukan pengujian juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan persamaan matematis : Kinerja = 10.316 + 0,177X1 + 0,318 X2 + 0,217X3 Dari persamaan di atas, dapat dilihat bahwa ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja.Dari uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Bunga Permata Sari, Ranthy Pancasasti, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten	Berdasarkan Uji Hipotesis diketahui nilai ρ-values yang masih dapat diterima dengan α = 5% adalah kurang dari 0,05 (ρ<0,05) dengan kesimpulan hipotesis didukung. Bersama nilai ρ-values, uji hipotesis digunakan dengan nilai t-statistik pada alpha 5% adalah 1,96 (Muniarti et al.,2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan H0 ditolak jika ρ <0,05 dan t-statistik >1,96. Pengujian hipotesis pertama pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan H1 ditolak, tidak terdapat pengaruh langsung signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech. Pengujian hipotesis kedua pengaruh disiplin kerja

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan menunjukkan H2 diterima, terdapat pengaruh langsung positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech. Pengujian hipotesis ketiga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan H3 diterima, terdapat pengaruh langsung positif signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech.
5	(Rensi Suryanti, Rahmat Hidayat, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia	Menurut data diatas nilai sig. X1 = 0,000 dan t hitung = 5,700. Untuk sig. X2 = 0,033 dan t hitung = 2,153. Untuk sig. X3 = 0,011 dan t hitung = 2,579 dengan tingkat signifikn 5% dimana n-k-1 = 120-3-1= 116 dan didapat nilai t tabel = 1,658. Dari tabel uji T secara parsial didapatkan hasil kesimpulan sebagai berikut : Kompensasi (X1) nilai t hitung

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			5,700 > nilai t tabel 1,658 dan diperolah nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis I yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kompensasi Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat diterima. Disiplin Kerja (X2) nilai t hitung 2,153 > nilai t tabel 1,658 dan diperolah nilai sig 0.033 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis II yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat diterima. Motivasi (X3) nilai t hitung 2,579 > nilai t tabel 1,658 dan diperolah nilai sig 0,011 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			bahwa Hipotesis III yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat diterima. Kompensasi kinerja berpengaruh terhadap Penguji hipotesis (H1) menunjukan bahwa hipotesis dapat diterima,hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Serta berdasarkan uji statistik mengenai kompensasi menunjukan nilai t hitung sebesar 5,700 dengan signifikan 0,000 yang berarti bahwa variable kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Karena t hitung > t tabel atau 5,700 > 1,658. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

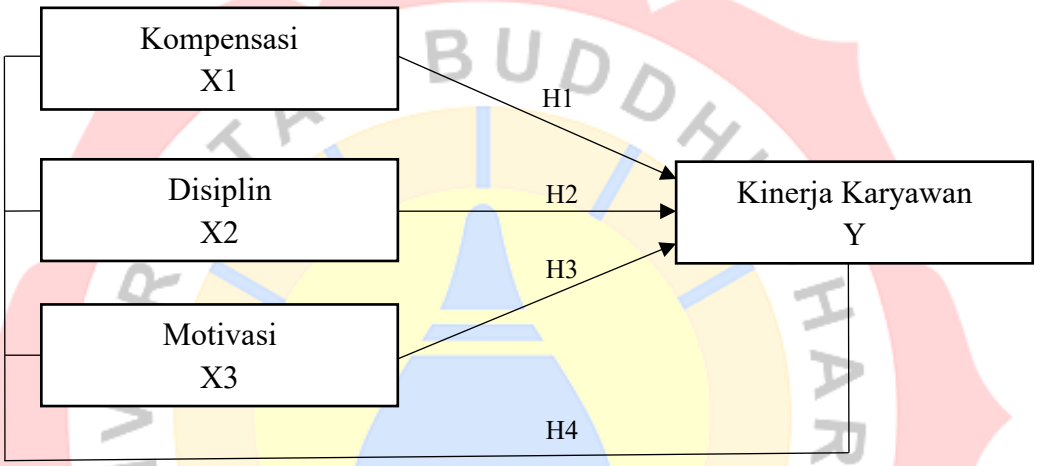
No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Penguji hipotesis (H2) menunjukan bahwa hipotesis dapat diterima. Hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Serta berdasarkan uji statistic mengenai disiplin kerja menunjukan nilai t hitung sebesar 2,153 dengan signifikan 0,033 yang berarti variable disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Karena t hitung > t tabel atau 2,153 > 1,658. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Penguji hipotesis (H3) menunjukan bahwa hipotesis dapat diterima. Hal ini dapat dilihat terdapatnya pengaruh antara

No.	Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			motivasi terhadap kinerja. Serta berdasarkan uji statistik mengenai disiplin kerja menunjuka nilai t hitung sebesar 2,579 dengan signifikan 0,011 yang berarti variable motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Karena t hitung > t tabel atau 2,579 > 1,658. Hal ini menunjukan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

Berdasarkan data penelitian diatas tentang pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Relazindo Usaha Bersama dengan penelitian sebelumnya terdapat perbedaan pada tempat penelitian, populasi, sampel, Teknik analisis dan model penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini. Dengan adanya perbedaan-perbedaan tersebut, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Relazindo Usaha Bersama dan dapat membantu mengembangkan strategi sumber daya manusia melalui manajemen yang efektif dan efesien.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memperjelas dan menyederhanakan maksud dan tujuan penelitian yang dibuat untuk menciptakan pola yang sama . Oleh karena itu, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut.



Gambar II. 1
Kerangka Penelitian

Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H. Perumusan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018, 63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Diduga Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga Kompensasi (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang mana metode ini menggunakan data secara kuantitatif kemudian diuraikan secara deskriptif, agar dapat menarik sebuah kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2017,14) menyatakan bahwa :

> "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan hasil dari penelitian tetapi hasil tersebut tidak untuk digunakan menjadi kesimpulan yang luas".

Menurut (Sudaryono 2017,82) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian mengatakan bahwa :

> "Metode deskriptif mengacu pada sebuah metode yang telah digunakan untuk dapat menjelaskan bagaimana hasil observasi ataupun menganalisis hasil penelitian, tetapi bukan metode yang digunakan untuk dapat menarik sebuah kesimpulan yang lebih luas".

Sehingga penelitian deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena atau karakteristik tertentu dalam populasi atau masyarakat dengan menggunakan data kuantitatif. Metode ini biasanya menggunakan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang subjek yang diteliti.

B. Gambaran Umum Perusahaan

a. Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Relazindo Usaha Bersama yang beralamat di Jalan Gatot Subroto, KM 3,5 Tangerang RT. 003 RW. 001, Kel. Uwung Jaya, Kec. Cibodas, Kota Tangerang, Banten 15132. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Relazindo Usaha Bersama".

b. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Relazindo Usaha Bersama didirikan pada tahun 1996 melalui kerjasama antara beberapa orang yang memiliki visi dan misi yang sama. PT. Relazindo Usaha Bersama adalah perusahaan / pabrik yang bergerak dalam pembuatan carton box / dus untuk packing furniture, garment, air minum, makanan dan lainnya sesuai pesanan untuk export dan lokal dalam jumlah banyak maupun sedikit.

Berpengalaman lebih dari 20 tahun, dengan kapasitas 70.000 box / hari, kami menerima order jenis *Carton Box* apapun untuk kebutuhan Anda. Kami memproduksi *Corrugated Carton Box / Karton Box* dengan segala macam bentuk dan warna cetakan dengan kualitas terbaik. Servis kami adalah yang terbaik dari konsultasi *design box* dan cetakan sesuai keinginan Anda, juga jaminan pengiriman tepat waktu yang menjaminan ketepatan dan kecepatan distribusi Anda.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT Relazindo Usaha Bersama

1. Menjadi pilihan utama pelanggan dalam hal solusi kemasan yang kreatif dan efektif.
2. Mengembangkan reputasi sebagai produsen kotak karton yang terpercaya, mengutamakan kualitas, keandalan, dan keamanan.
3. Menjadi agen perubahan dalam industri dengan mengadopsi teknologi terbaru dan praktik bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.
4. Memimpin dalam inovasi desain kemasan yang menghasilkan solusi yang ramah lingkungan dan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.
5. Menjadi contoh dalam membangun hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan pelanggan, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya.

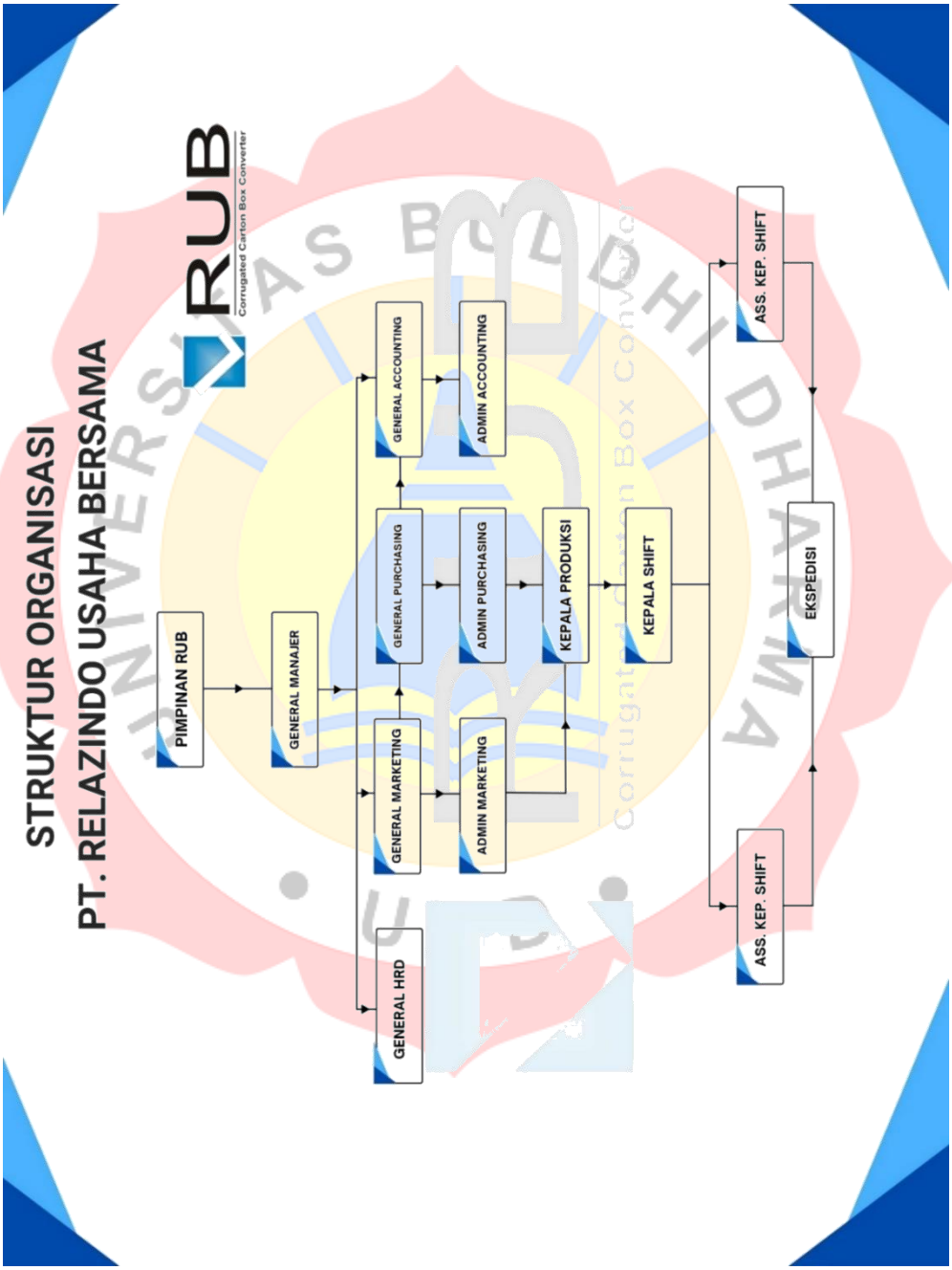
b. Misi PT Relazindo Usaha Bersama

1. Memberikan produk kardus berkualitas tinggi yang memenuhi standar keamanan dan keberlanjutan tertinggi.
2. Mengembangkan inovasi dalam desain dan teknologi pembuatan kardus untuk memenuhi kebutuhan pasar yang berkembang sangat dinamis.
3. Menyediakan layanan pelanggan yang unggul dan responsif, memastikan kepuasan pelanggan yang berkelanjutan.
4. Mendorong praktik bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, dengan fokus pada pengurangan limbah dan penggunaan bahan baku yang ramah lingkungan.

5. Mendorong kecepatan produksi maupun pengiriman agar dapat sampai tepat waktu ke pelanggan.

Gambar III. 1

Struktur Organisasi



b. Tugas Dan Wewenang

a. General Manajer

1. Memastikan operasi pabrik berjalan lancar dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini termasuk mengawasi produksi, pengadaan bahan baku, manajemen inventaris, dan kontrol kualitas.
2. Bertanggung jawab atas anggaran operasional pabrik, mengendalikan biaya produksi, dan mengoptimalkan pengeluaran untuk meningkatkan profitabilitas.
3. Mengelola tim produksi dan administratif, termasuk perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan keselamatan dan peraturan tenaga kerja.
4. Mengembangkan strategi jangka panjang untuk meningkatkan efisiensi operasional, inovasi produk, dan penetrasi pasar. Berkolaborasi dengan tim manajemen untuk merancang rencana pertumbuhan dan diversifikasi.
5. Mengatasi masalah atau keadaan darurat yang mungkin timbul, seperti kecelakaan kerja, gangguan produksi, atau konflik internal.
6. Menganalisis data operasional untuk memantau kinerja pabrik, mengidentifikasi tren, dan menyusun laporan untuk tim eksekutif dan pemangku kepentingan.

b. General HRD

1. Merancang dan melaksanakan strategi perekrutan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pabrik. Melakukan proses seleksi yang efektif

untuk memastikan penerimaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan.

2. Merancang program pengembangan karyawan, termasuk pelatihan teknis (seperti penggunaan mesin dan prosedur keselamatan), pelatihan soft skill, dan program pengembangan karir. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.
3. Merancang dan mengelola sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, insentif, dan manfaat karyawan seperti asuransi kesehatan, cuti, dan program pensiun.
4. Mengembangkan dan merevisi kebijakan HRD sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perubahan dalam lingkungan kerja.
5. Mengelola data karyawan termasuk penggajian, absensi, dan catatan kinerja. Memastikan keamanan dan kerahasiaan data pribadi karyawan.

c. General Marketing

1. Merancang dan melaksanakan strategi perekrutan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pabrik. Melakukan proses seleksi yang efektif.
2. Merancang strategi pemasaran jangka pendek dan jangka panjang untuk produk kardus. Ini termasuk penetapan harga, distribusi, promosi, dan pengembangan produk.
3. Mengawasi aktivitas pemasaran pesaing dan mengembangkan strategi responsif. Memahami kekuatan dan kelemahan pesaing untuk memposisikan pabrik kardus secara kompetitif di pasar.

4. Bekerja sama dengan tim penjualan untuk mengembangkan strategi pemasaran yang mendukung upaya penjualan. Menyediakan materi pemasaran dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas penjualan.
5. Berkoordinasi dengan tim internal lainnya seperti produksi, distribusi, dan layanan pelanggan untuk memastikan keselarasan strategi pemasaran dengan operasional perusahaan.

d. General Purchasing

1. Menyusun rencana pembelian berdasarkan analisis kebutuhan produksi, estimasi permintaan, dan inventarisasi yang tepat.
2. Berinteraksi dengan pemasok untuk mendapatkan harga terbaik, syarat pembayaran yang menguntungkan, dan memastikan kualitas dan ketepatan waktu pengiriman barang.
3. Memastikan bahwa bahan baku yang dibeli memenuhi standar kualitas yang ditetapkan untuk memastikan produk kardus yang dihasilkan berkualitas tinggi.
4. Mengelola inventaris bahan baku dan barang jadi untuk menghindari kekurangan atau kelebihan persediaan. Menerapkan strategi pengendalian persediaan yang efektif untuk mengoptimalkan biaya.
5. Melakukan analisis biaya dan evaluasi terhadap pemasok untuk memastikan efisiensi dalam pengeluaran dan potensi penghematan.

e. General Accounting

1. Memimpin dan mengelola tim akuntansi untuk memastikan pencatatan transaksi harian, pengeluaran, penerimaan, dan jurnal umum dilakukan dengan akurat dan tepat waktu.
2. Mengawasi arus kas perusahaan dan manajemen likuiditas untuk memastikan kecukupan dana operasional dan investasi jangka pendek.
3. Menganalisis biaya operasional pabrik kardus dan mengidentifikasi area potensial untuk penghematan biaya. Memastikan anggaran yang ditetapkan diikuti dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan efisiensi.
4. Mengelola kewajiban perpajakan perusahaan, termasuk pelaporan pajak dan pematuhan terhadap peraturan pajak yang berlaku. Berkoordinasi dengan konsultan pajak atau auditor untuk memastikan kepatuhan.
5. Berkolaborasi dengan departemen lain seperti produksi, pembelian, dan penjualan untuk memastikan integrasi data keuangan dan pengembangan solusi atas masalah yang dihadapi.

f. Kepala Produksi

1. Merencanakan jadwal produksi harian, mingguan, dan bulanan berdasarkan pesanan pelanggan, persediaan bahan baku, dan kapasitas produksi pabrik.
2. Mengawasi operasi produksi sehari-hari untuk memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Memantau output produksi dan mengidentifikasi potensi masalah atau peningkatan efisiensi.

3. Memastikan mesin dan peralatan produksi dalam kondisi baik dan beroperasi dengan efisien. Mengkoordinasikan perawatan preventif dan perbaikan mesin untuk menghindari gangguan produksi yang tidak terduga.
4. Memastikan produk kardus memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan dan pelanggan. Mengkoordinasikan kegiatan pengujian dan inspeksi untuk memastikan konsistensi kualitas.
5. Berkolaborasi dengan departemen lain seperti pembelian, perencanaan produksi, dan pengendalian kualitas untuk memastikan koordinasi yang baik dalam rantai pasokan dan produksi.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer merujuk kepada informasi yang diperoleh secara langsung tanpa melalui perantara, seperti pengamatan langsung, wawancara, atau pengisian kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi responden untuk data primer adalah karyawan PT Relazindo Usaha Bersama.

Data Primer menurut (Ginny, 2019) adalah :

> Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber kedua, yang dihimpun dari berbagai sumber seperti

buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan variabel penelitian. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh dari google, literatur, jurnal, serta sumber lain yang terkait dengan variabel yang sedang diteliti.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Mufidah, 2020) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam Jurnal (Amin, Garancang, & Abunawas, 2023) Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Untuk dapat menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai sampling, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampling jenuh, yang berarti semua populasi, yang 110 orang, diambil sebagai sampel.

2. Sampel

Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel Jenuh akan membantu peneliti untuk memastikan bahwa data yang diperoleh telah mencapai tingkat kualitas yang cukup untuk dianggap sebagai representatif dari populasi dan untuk dijadikan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan dan rekomendasi.

Dalam Jurnal (Amir, Garancang, & Abunawas, 2023) Sugiyono mengatakan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya.

Dalam buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi karya (Yuniarti Reny Renggo, 2022), sampel ditentukan oleh peneliti dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu dengan mempertimbangkan masalah yang dihadapi dalam sebuah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian, hipotesis penelitian yang dibuat, metode penelitian serta intrumen sebuah penelitian.

Jumlah sampel yang akan diambil dari PT. Relazindo Usaha Bersama sebanyak 110 orang dengan memakai sampel jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara

Wawancara adalah strategi yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dengan efektif dari responden atau narasumber melalui proses komunikasi dua arah, untuk memastikan bahwa proses wawancara berjalan lancar, menghasilkan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kuesioner

Kuisioner merujuk pada metode pengumpulan data di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang disusun dalam bentuk formulir tertulis atau elektronik. Kuesioner biasanya digunakan dalam penelitian survei atau studi yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang representatif.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti atau pengumpul data secara tidak langsung. Dikatakan tidak langsung karena data diperoleh melalui perantara, yaitu bisa dari orang lain, ataupun melalui dokumen.

F. Operasionalisasi Variabel

Berikut adalah skala pengukuran dalam penelitian :

1. Skala Ordinal : Skala ini merupakan pengukuran kualitatif yang mengurutkan data dalam urutan. Dalam skala ordinal, kita dapat melakukan perhitungan berdasarkan angka, tetapi tidak dapat melakukan operasi matematika yang lebih rumit. Contoh skala ordinal adalah kepuasan pelanggan (sangat tidak puas, cukup tidak puas, cukup puas, sangat puas)
2. Skala Interval : Skala ini merupakan pengukuran kualitatif yang menggunakan angka, tetapi tidak memiliki nilai nol mutlak. Dalam skala interval, kita dapat melakukan perhitungan berdasarkan angka, tetapi tidak memiliki nilai nol mutlak. Dalam skala interval, kita dapat

melakukan perhitungan berdasarkan angka, tetapi tidak dapat menghitung rasio.

3. Skala Likert : Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel III. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Kompensasi (X1)	Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Pelatihan 3. Insentif 4. Bonus 5. Memberikan Keadilan 6. Cuti 7. Mempertahankan Karyawan 8. Fasilitas 9. Asuransi 10. Tunjangan Hari Raya	Likert
	Kompensasi Tidak Langsung		
Sumber : Jurnal Jodi Efrem (Sudiantini, Fitri Andini, Syifa Khaerunisa, Listyanto Putra, & Putri Armayani, 2023)			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA

Disiplin (X2)	Disiplin Kerja	1. Kehadiran 2. Peraturan 3. Standar Kerja 4. Ketelitian 5. Etika Kerja 6. Tingkat Kehadiran 7. Cara Kerja 8. Ketaatan Pada Pimpinan 9. Fokus Kerja 10. Tanggungjawab	Likert
Sumber : Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja (Sitepu & Surbakti, 2022)			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Motivasi (X3)	Orientasi, Ketekunan dan Kerja Keras	1. Kerja Keras 2. Ambisius 3. Perencanaan 4. Jabatan 5. Orientasi Pada Tugas 6. Belajar Hal Baru 7. Ketekunan 8. Tekanan 9. Rekan Kerja 10. Kecepatan Mengerjakan Tugas	Likert
Sumber: Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hasibuan & Munasib, 2020)			
VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Kinerja (Y)	Kuantitas dan Kualitas	1. Jumlah Pekerjaan 2. Waktu 3. Ketelitian 4. Kepribadian 5. Kolaborasi 6. Inisiatif 7. Tanggungjawab 8. Komunikasi 9. Keterampilan 10. Kejujuran	Likert

Sumber : H. Suparyadi, 2015 (dalam jurnal Derry Febriant, 2020), Mangkunegara, 2016 (dalam jurnal Jodi Efrem, 2022) dan (dalam jurnal Justin Hartadinata, 2020)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Budi Dharma (2021,7-9) mengatakan bahwa :

Uji validitas adalah proses penghimpunan data empiris yang dilakukan oleh penulis atau peneliti untuk mendukung kesimpulan yang dibuat oleh instrumen penelitian. Tujuan uji validitas adalah untuk menilai apakah pernyataan atau pertanyaan yang digunakan peneliti selama penelitian dianggap sesuai atau tidak.

Jika nilai R hitung (R hitung) lebih besar daripada nilai R table (R tabel), maka Teknik pengujian umum yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Korelasi Item-Total yang diperbaiki dengan rumus :

$$r = \frac{N.(\sum xy)\ \ (\sum x)(\sum y)}{N.\sum x2 - (\sum x)2\}\ \{N.\sum y2 - (\sum y)\,2\}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total.

N : Jumlah subyek penelitian

$\sum_x$: Jumlah skor butir

$\sum_y$: Jumlah skor total

$\sum_{xy}$: Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

$\sum_x$^2 : Jumlah kuadrat skor butir

$\sum_y$^2 : Jumlah kuadrat skor total

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung, Dimana r tabel diperoleh dari korelasi item total yang diperbaiki. Instrumen dianggap valid jika :

2. Nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.
3. Instrumen dianggap tidak valid jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel.

Sederhananya, validitas instrument ditentukan dengan membandingkan korelasi antara skor butir dan skor total (r hitung) dengan nilai korelasi kritis yang diambil dari (r tabel), dengan asumsi bahwa instrument dianggap valid jika korelasi empiris (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi kritis (r tabel).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, sebagaimana dikutip oleh Efrem & Hernawan (2022) Reliabilitas mengarah pada konsistensi data yang diperoleh dalam berbagai situasi dan kondisi. Untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian, penting untuk menguji reliabilitas kuisioner dengan melakukan pengujian di berbagai tempat dan waktu. Rumus untuk mengukur reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r = \binom{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen.

σt^2 = Varian total.

k = Banyak butir pertanyaan atau bank soal.

Σab^2 = Jumlah varian butir.

Jika nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari 0,7, maka pengujian reliabilitas dapat dianggap valid, menurut Ghozali (Riyanto & Hatmawan, 2020, p, 75).

2. Pengujian Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

(Sudrajat & Suwaji, 2018, p. 55) mengatakan bahwa :

menggunakan data berskala interval. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) positif atau negatif, serta untuk memperkirakan nilai variabel bebas.

Rumusnya yaitu :

$Y=a+bX$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan.

X = Variabel bebas.

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0).

b = merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan peningkatan atau penurunan dalam Y yang diakibatkan oleh perubahan satu unit dalam X.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Maizar et al. (2022, halaman 124), regresi linear berganda adalah

analisis yang mengevaluasi hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen. Regresi linear sederhana, di sisi lain, diterapkan ketika hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk memperkirakan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah :

$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3\ X3$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

$X1$ = Kompensasi.

$X2$ = Disiplin.

$X3$ = Motivasi Kerja.

a = Konstanta.

$b1\ b2\ b3$ = Koefisien variabel independen. Koefisien b1, b2, b3 adalah nilai-nilai yang menunjukkan tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi.

c. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah kompensasi, disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan, dengan rumus :

$$r = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y_2}$$

Keterangan :

$X1$ = Kompensasi.

$X2$ = Disiplin.

$X3$ = Motivasi Kerja.

Y = Kinerja Karyawan.

Jika nilai

R= 0, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara ketiga variabel.

R= 1, ini menandakan adanya hubungan positif atau hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

R= -1, ini menunjukkan adanya hubungan negatif atau hubungan yang lemah antara variabel-variabel tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menganggap model penelitian valid, asumsi klasik adalah syarat statistik. Multikolinearitas, beteroskedastisitas, dan normalitas residual adalah uji asumsi klasik yang disajikan dalam penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Nina Fadilah et al. (2022, halaman 52) menyatakan bahwa : Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel residual atau variabel gangguan mengikuti distribusi normal.

Uji ini juga membantu menentukan apakah suatu set data memiliki distribusi acak dengan variabel acak. Peneliti menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan uji normalitas ini. Uji

tersebut membandingkan distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal standar; distribusi normal standar adalah data yang telah diubah menjadi skor Z dan diasumsikan mengikuti distribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa jika signifikansi data lebih dari 0,5, tidak terdapat perbedaan signifikan; sebaliknya, jika signifikansi data kurang dari 0,5, menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan.

b. Uji Multikolinearitas

"Multikolinieritas terjadi ketika terdapat kemungkinan beberapa variabel bebas saling berkorelasi," seperti yang dijelaskan oleh Santoso (Najmudin et al., 2022, halaman 38).

Imam Ghozali (Najmudin et al., 2022, halaman 38) menyatakan bahwa nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor) dapat digunakan untuk menilai multikolinieritas.

Dalam konteks multikolinieritas, nilai cut-off adalah nilai toleransi ≤ 0,10 atau VIF ≥ 10. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

Ho: VIF > 10, menunjukkan adanya multikolinieritas;

H1: VIF < 10, menunjukkan tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Nachrowi dan Usman (Najmudin et al., 2022, halaman 39), heterokedastisitas terjadi ketika variasi dari semua kesalahan tidak stabil atau mengalami fluktuasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variasi residual antara pengamatan yang berbeda dalam model regresi.

Pada uji heterokedastisitas, keputusan diambil berdasarkan:

a) Jika nilai signifikansi > α = 0,05, maka tidak terdapat heterokedastisitas.
b) Jika nilai signifikansi < α = 0,05, maka terdapat heterokedastisitas.

d. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Slamet Riyanto et al. (2020), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi (R2) berkisar antara 0 dan 1; semakin kecil nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel

independen tidak dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat secara memadai. Sebaliknya, semakin besar nilainya menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan informasi yang signifikan untuk memprediksi variabel terikat.

Untuk menghitung nilai koefisien determinasi (R2), dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 \frac{JKR}{JKT}$$

$$R^2 = \frac{n(\beta 0 \sum X_1 Y + \beta_1 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y - (\sum Y^2)}{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)}$$

Keterangan :

R : besarnya koefisien determinasi sampel

JKT : jumlah kuadrat total

JKR : jumlah kuadrat regresi

N : jumlah data pada sampel yang digunakan

Bo : intesep sumbu Y dengan garis regresi konstan

Y : nilai variabel dependen

X 1,2,3 : nilai variabel independen

B 1,2,3 : nilai taksiran koefisien variabel independen pada garis regresi.

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022, p. 280), hipotesis merujuk pada asumsi sementara tentang rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu divalidasi berdasarkan data yang dikumpulkan, sesuai dengan definisi di atas. Dalam penelitian ini, dilakukan uji T dan F sebagai bagian dari pengujian hipotesis.

a. Uji T

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Inggriani & Janamarta, 2019), uji statistik t mengindikasikan seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Ini dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = merupakan nilai korelasi parsial.

$r2$ = merupakan nilai koefisien determinasi.

n = adalah jumlah sampel.

t = adalah nilai t yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel.

Untuk mengambil keputusan:

1. Jika t hitung > t tabel, maka ada pengaruh yang signifikan dan hipotesis nol ditolak.
2. Jika t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dan hipotesis nol diterima.

b. Uji Signifikansi (Uji F)

Menurut Ghozali (Inggriani & Janamarta, 2019), uji F menguji hipotesis bahwa b1, b2, dan b3 sama dengan nol secara bersamaan. Rumusnya sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)\ /\ (n-k-1)}$$

Keterangan :

Fh = adalah nilai Fhitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel.

R = adalah Koefisien korelasi ganda.

K = adalah jumlah variabel independen.

N = adalah jumlah anggota sampel.

Untuk mengambil keputusan:

1. Jika F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis nol ditolak.
2. Jika F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis nol diterima.

5. Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, hlm. 202), model yang telah disepakati, skala pengukuran diperlukan untuk menentukan seberapa panjang interval dalam alat ukur yang ada. Hal ini bertujuan agar alat ukur yang digunakan saat pengukuran dapat menghasilkan data kuantitatif. Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020, p. 23), skala bertahap menunjukkan peringkat, tetapi tidak menjelaskan seberapa besar jarak antara peringkat tersebut. Skala ini disebut sebagai skala ordinal.

Menurut Sugiyono, yang dikutip oleh (Heriyanto & Tholok, 2022), tujuan skala likert adalah untuk mengevaluasi tindakan, opini, dan perspektif individu maupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menilai skala likert dalam penelitian ini, setiap respons dari responden terhadap pernyataan dan bantuan sikap dikaitkan dengan pilihan berikut :

a. Sangat Tidak Setuju, (1)

b. Tidak Setuju. (2)

c. Kurang Setuju. (3)

d. Setuju. (4)

e. Sangat Setuju. (5)