

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kompensasi**

Kompensasi menjadi aspek terpenting bagi karyawan yang sedang bekerja di sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan telah menggunakan keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga mereka semata-mata bukan hanya ingin mengabdikan maupun berbaktid terhadap perusahaan, akan tetapi karyawan mempunyai tujuan lebih dengan berharap adanya balas jasa maupun imbalan atas tanggung jawab yang telah dijalankan dengan baik. Untuk lebih jelasnya, berikut beberapa defenisi dari kompensasi menurut para ahli :

Kompensasi merupakan suatu hak yang diperoleh seseorang sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka berikan pada suatu organisasi( Sutrisno 2017 : 269). Sementara menurut pandangan Rivai(2017:375) kompensasi adalah suatu pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan.

##### **a. Jenis-jenis Kompensasi**

Pada umumnya, perusahaan akan memberikan kompensasi pada karyawan mereka, misalnya dalam bonus, gaji , komisi dan lain sebagainya. Menurut Rivai(2017: 358) dijelaskan bahwa kompensasi terdiri atas dua jenis yaitu :

##### **1. Kompensasi Finansial.**

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Adapun bentuk kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, keuntungan, upah ,pembayaran prestasi, komisi, pembayaran insentif, bonus dan opsi saham. Contoh kompensasi

tidak langsung adalah berupa tunjangan asuransi, sekolah anak, pesangon dan pensiun.

## 2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi yang berbentuk non finansial dapat terdiri menjadi beberapa bagian. Misalnya berupa prestasi yang istimewa, jabatan, pengakuan karya, peluang untuk promosi, dan suatu temuan baru. Dan dalam lingkungan pekerjaan dapat berupa tempat yang nyaman dan relasi yang luas.

### b. Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut pandangan Siagian dalam Septawan (2018) ada hal yang perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia dalam proses pengembangan pemberian kompensasi yaitu :

#### 1. Perlunya menjalankan analisis terhadap suatu pekerjaan

Dalam menyusun analisis pekerjaan, perlu di susun suatu deskripsi jabatan, standar pekerja serta uraian jabatan dalam suatu organisasi.

#### 2. Perlunya menjalankan penilaian terhadap suatu pekerjaan

Dalam rangka melakukan penilaian pekerjaan, disusunlah suatu tingkatan pekerjaan yang terstruktur untuk dapat menentukan nilai karyawan terhadap pekerjaan yang telah mereka jalankan.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2017:225) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

#### 1) Produktivitas

Produktivitas mempunyai peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Perusahaan yang mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal akan selalu berusaha meningkatkan produktifitas karyawan mereka, agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal bagi perusahaan.

## 2) Kemampuan perusahaan untuk membayar

Kompensasi yang diperoleh karyawan sejalan dengan kemampuan perusahaan untuk membayar. Dalam memberikan kompensasi, perusahaan tidak mungkin memberikan kompensasi pada karyawan, jika perusahaan tersebut tidak mampu.

## 3) Kesiapan untuk membayar

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk bersedia memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki karyawan handal dan berprestasi. Namun, disisi lain ada tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi, meskipun perusahaan tersebut mampu untuk memberikan.

### **d. Indikator-indikator Kompensasi**

#### 1. Upah dan Gaji

Upah adalah suatu bayaran yang diterima oleh pekerja pemeliharaan dan produksi yang bukan bagian dari karyawan tetap. Upah biasanya diberikan dengan hitungan harian atau mingguan sesuai dengan sebuah kesepakatan yang telah ditetapkan. Berbeda dengan gaji, gaji pada umumnya di berikan secara menetap.

#### 2. Insentif

Tambahan di luar gaji disebut intensif, yang diperoleh dari organisasi. Biasanya, intensif diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target tertentu yang mempengaruhi peningkatan keuntungan perusahaan.

#### 3. Tunjangan

Tunjangan dapat berbentuk bayaran yang terima oleh karyawan sebagai tambahan dari gaji pokok. Misalnya, tunjangan kesehatan, liburan keluar negeri dan tunjangan yang lainnya.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

Perusahaan membutuhkan karyawan yang disiplin dalam menjalankan tanggung jawab yang telah di percayakan pada karyawannya. Karena dengan memiliki karyawan yang disiplin perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Berikut beberapa defenisi dari disiplin kerja menurut para ahli, yaitu antara lain: Menurut Rivai (2016:444) disiplin kerja merupakan suatu alat ukur yang digunakan manajer perusahaan untuk berinteraksi dengan karyawan agar karyawan bersedia meningkatkan perilaku serta bupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk patuh dengan aturan yang diberlakukan di perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:85) disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu sikap hormat maupun kondisi dimana karyawan menaati ketetapan dan aturan perusahaan.

Dari pengertian tersebut, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi dimana seseorang yang sedang bekerja di sebuah organisasi patuh dan bersedia mengikuti aturan yang telah di tetapkan sesuai dengan budaya perusahaan.

#### **a. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2017:208) disiplin kerja terdiri menjadi tiga jenis yaitu:

##### **a. Displin Preventif**

Hal ini dilakukan dalam mendorong karyawan untuk mematuhi standar peraturan di perusahaan, sehingga jika terjadi pelanggaran dapat segera diatasi.

##### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin jenis ini berfungsi untuk menangani atau meminimalisir pelanggaran yang mungkin akan terjadi. Kegiatan ini sering juga disebut sebagai bentuk tindakan pendisiplinan serta bentuk hukuman atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

##### **c. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif merupakan bentuk disiplin yang lebih ketat terhadap pelanggaran yang bersifat berulang dengan tujuan agar seseorang tidak ceroboh sebelum dijatuhi hukum yang lebih keras.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dipatuhi atau tidaknya suatu peraturan di perusahaan. Menurut Saydam (2016:202), beberapa faktor tersebut antara yaitu:

- a. Besar kecilnya kompesasi yang diberikan.
- b. Teladan atau tidaknya pemimpin di sebuah di perusahaan
- c. Ada tidaknya peraturan yang pasti sebagai tolak ukur bagi karyawan.
- d. Ketegasan atasan dalam mengambil keputusan.
- e. Pengawasan yang ketat oleh pempinan
- f. Ada tidaknya kepedulian atasan kepada pada bawahan.
- g. Dibentuknya budaya yang mendukung peningkatan disiplin kerja.

#### **c. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

- a. Disiplin waktu.

Suatu sikap atau tingkah laku dimana karyawan menunjukkan kepatuhan dan ketaatan yang berhubungan dengan waktu. Misalnya, datang ke kantor tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- b. Disiplin peraturan.

Peraturan atau tata tertib yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar organisasi atau perusahaan dapat menbcapai kapasitas terbaik. Maka, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen ketentuan yang telah ditetapkan. Memiliki komitmen berarti memiliki ketaatan dan kepatuhan untuk menjalankan tugas sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh atasan. Dan juga taat terhadap undang-undang yang berlaku di perusahaan.

- c. Disiplin dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan kantor

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.

e. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Dari kelima kriteria mengenai pengukuran disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soejono (2020:72), penulis mengelompokkan menjadi dua indikator yang akan digunakan untuk penelitian yaitu :

1. Disiplin waktu.

Suatu sikap atau tingkah laku dimana karyawan menunjukkan kepatuhan dan ketaatan yang berhubungan dengan waktu. Misalnya, datang ke kantor tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Disiplin peraturan.

Peraturan atau tata tertib yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar organisasi atau perusahaan dapat menbcapai kapasitas terbaik. Maka, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen ketentuan yang telah ditetapkan. Memiliki komitmen berarti memiliki ketaatan dan kepatuhan untuk

menjalankan tugas sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh atasan. Dan juga taat terhadap undang-undang yang berlaku di perusahaan.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

Setelah pemberian kompensasi dan pembinaan disiplin, maka karyawan tersebut perlu diberi motivasi, agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi kerja yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, bila para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Motivasi perlu dipahami, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Pengertian motivasi kerja menurut Handoko (2017:425) adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja menjadi subjek yang penting bagi manager , karena menurut defenisi manager harus bekerja dengan melalui orang lain. Manage rperlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk berkerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Sementara Hasibuan (2017:141) menyatakan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Effendi dalam Manullang (2018:193) mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti, membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*) demikian juga orang mau bekerja untuk

mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

#### **a. Teori Motivasi**

Menurut Teori Prestasi McClelland mengemukakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. McClelland dalam Mangkunegara (2018:68) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- a. Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan menurut teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling mendasar
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan



dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

- c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)**, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### **b. Jenis-jenis Motivasi**

Suwatno (2019:146) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

##### **a. Motivasi Positif**

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.

##### **b. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak kurang baik Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Masalah yang akan dihadapi ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka

pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Salusu (2016:429) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Motivasi itu timbul karena faktor-faktor, sebagai berikut :

- a. Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.
- b. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.
- c. Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.
- d. Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan.
- e. Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik.
- f. Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi.
- g. Mengerjakan sesuatu adalah membantu organisasi mencapai tujuannya.
- h. Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan.
- i. Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan datang.
- j. Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
- k. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.
- l. Harapan akan pengakuan dari teman sejawat.
- m. Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk.
- n. Jaminan adanya keamanan kerja yang prima.
- o. Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.

**d. Indikator-indikator Motivasi**

- a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

#### **2.1.4. Prestasi Kerja Karyawan**

Istilah prestasi kerja karyawan sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Malayu S.P. Hasibuan (2018 : 94) Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Justine Sirait (2016 : 128) Prestasi kerja karyawan adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

a. **Indikator-indikator prestasi kerja Karyawan**

### 1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

### 2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

### 3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

### 4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan

## **b. Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja Karyawan**

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Handoko ( 2017 : 135 ) menyatakan bahwa Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Mangkunegara ( 2019 : 67 – 69 ) menyatakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama. Dari

pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para karyawan.

## 2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama oleh I Gede Putra Wibawa dan A.A.Ayu Sriathi (2017), dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Blue Marlin Café Kedonganan, Bali. Penelitian ini dilakukan dengan metode *sensus (total sampling)* dan sampel sebanyak 67 responden, melalui teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedonganan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue Marlin Café Kedongana dengan nilai  $t_{hitung} = 2,975$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,671$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Blue Marlin Café Kedonganan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,700$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,671$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan Blue Marlin Café Kedonganan dengan nilai  $t_{hitung} = 5,240$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,671$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian kedua oleh Gianyar dan I Komang Putra Susanto yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Puri Sebali Resort & Spa . Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021. tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Lokasi penelitian di Puri Sebali Resort & Spa Gianyar dengan sampel sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi, kuesioner, teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi

klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini yaitu: (1) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai t 2,090 dan sig 0,044. (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai t 2,054 dan sig 0,047. (3) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai t 2,064 dan sig 0,046. (4) secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai F 14,781 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja adalah 51,5%.

Penelitian ketiga oleh Yudi Pratama dan Jaenab dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tukad Mas GC Kota Bima. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tukad Mas GC Kota Bima. Penelitian ini mencakup penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Tukadmas GC Kota Bima. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 reponden. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT Tukadmas GC Kota Bima dengan metode pengambilan sampel proporsional. Uji keandalan instrumen mencakup uji validitas dan keandalan. Tes asumsi klasik. Uji hipotesis yang digunakan dalam regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Tukadmas GC Kota Bima. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Tukadmas GC Kota Bima. Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Tukadmas GC Kota Bima.

Penelitian keempat oleh Rahmat Hidayat, Feb Amni Hayati dan Derizka Inva Jaswita dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koprasi Simbika Depok. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan sampel sebanyak 52

responden. Uji analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji parsial diperoleh bahwa kompensasi maupun disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian juga secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$  dan kontribusi sebesar 63,4%. Hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,418 > 2,790)$ .

Penelitian kelima oleh Fitri Rezeki, Rahmat Hidayat dengan judul *The Effect of Compensation, Discipline and Achievement Motivation on Employee Performance at the Sukamahi Pusat Cikarang Village*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Desa Sukamahi Pusat Cikarang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Kantor Desa Sukamahi Cikarang Pusat dengan 50 karyawan. Ini adalah populasi semua karyawan yang bekerja di Kantor Desa Sukamahi Cikarang Pusat, yang berarti bahwa teknik pengambilan sampel adalah mengambil semua populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Dalam variabel pertama, berdasarkan hasil analisis regresi, nilai perhitungan lebih kecil dari nilai tabel t, sehingga kesimpulan dapat ditarik bahwa sebagian kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada variabel kedua, berdasarkan hasil analisis regresi, nilai perhitungan lebih besar dari nilai tabel t pada tingkat signifikansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagian mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pada variabel ketiga, berdasarkan hasil nilai perhitungan lebih besar dari nilai tabel t. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagian mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Penelitian keenam oleh Fitri Rezeki dan Rahmat Hidayat dengan judul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at the PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Metode dalam penelitian ini adalah ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu diambil dengan teknik pengambilan sampel total. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan Kompensasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Penelitian ketujuh oleh Reny Vera, Widya Natalia, Kelvin, Lia Valensia dan Ina Namora Putri Siregar dengan judul *The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Alfa Scorpii*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Alpha Scorpii. Populasi penelitian ini adalah 130 karyawan. Simple random sampling digunakan untuk memilih 98 karyawan. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sebelum kuesioner didistribusikan ke karyawan sampel, tes validitas dan tes keandalan dilakukan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.



Penelitian kedelapan oleh Ikhwana Pitaloka dengan judul *The Effect of Discipline and Work motivation on Employee Performance at PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Cipta Prima Kontrindo Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis asosiatif. Jumlah sampel adalah 48 karyawan yang bekerja di PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yaitu distribusi kuesioner dan melalui dokumentasi PT Cipta Prima Kontrindo Palembang. Berdasarkan hasil analisis hasil penelitian hipotesis pada tingkat kepercayaan 95%, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Cipta Prima Kontrindo Palembang secara signifikan persamaan Regresi Linear Berganda  $Y = 0,840 + 0,286X_1 + 0,487X_2$  dari hasil tes hipotesis simultan terdapat efek nilai  $f_{hitung} 19.051 > f_{tabel} 3, 20$  dan sebagian ada efek kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Cipta Prima Kontrindo Palembang. Nilai yang diperoleh dari tes parsial  $X_1$   $t_{hitung} 2.654 > t_{tabel} 2.041$  memiliki efek positif pada Y, dan untuk  $X_2$   $t_{hitung} 3.071 > t_{tabel} 2.041$  memiliki efek positif pada Y.

### **2.3. Keterkaitan Antarvariabel Penelitian**

#### **2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan**

Penelitian terdahulu oleh Reny vera, et al (2020), Fitri Rezeki dan Rahmat Hidayat(2020), Rahmat Hidayat et al(2021), I Gede Putra Wibawa dan A.A.Ayu Sriathi (2017), Gianyar dan I Komang Putra Susanto(2021) menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dengan memberikan kompensasi kepada karyawan tepat pada waktunya sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja.

#### **2.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala aturan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, dan persiapan adalah sikap, perilaku, dan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan, (2019). Seiring waktu, mereka akan menjadi karyawan yang kuat dan terampil yang akan mampu melakukan pekerjaan dan aktivitasnya dengan baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, kami menemukan bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan bisnisnya adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin bisnis.

Hal sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikhwana Pitaloka(2020), Reny vera, et al (2020),Fitri Rezeki dan Rahmat Hidayat(2021), Rahmat Hidayat et al(2021), I Gede Putra Wibawa dan A.A.Ayu Sriathi (2017), Gianyar dan I Komang Putra Susanto(2021) yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### 2.3.3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan

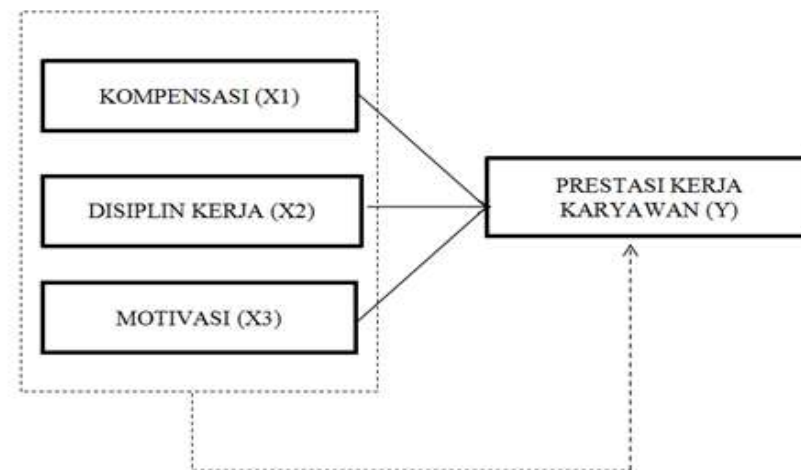
Pendapat David Mc Cleeland dalam Hasibuan (2019:95) teori motivasinya mengatakan bahwa produktivitas seseorang dapat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hal sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reny vera, et al (2020), I Gede Putra Wibawa dan A.A.Ayu Sriathi (2017), Gianyar dan

I Komang Putra Susanto(2021) yang mengatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

### 2.4.1. Kerangka Pikir



Gambar 2.1.1. Kerangka Pikir

## 2.5. Hipotesis atau proposisi

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu;

1. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Imora Motor Jakarta
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Imora Motor Jakarta
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Imora Motor Jakarta
4. Diduga kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh bersama secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Imora Motor Jakarta