

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Di dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Suwatno, At al (2018:220) mengatakan bahwa:

Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Martoyo (2018:319) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”.

Panggabean (2016:3) mengatakan bahwa “Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Kadarisman (2018:4) menyatakan bahwa Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diteriupara karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi ialah segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap kontribusi atas pekerjaannya di instansi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan tujuan instansi. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja karyawan akan menurun dan akibatnya instansi sendiri yang mengalami kerugian.

2.1.2 Fungsi Kompensasi

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting didalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan. Retnowati (2015:4), menyatakan fungsi kompensasi adalah:

- “1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi”

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen klerja adalah sebagai berikut :

Ad.1 Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Kompensasi yang tinggi pada seseorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja –

kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektivitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien

Ad.2 Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak dikalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini adakn menimbulkan kerawanan ekonomi.

Selain itu pemberian kompensasi mempunyai fungsi. Martoyo (2015: 100), fungsi – fungsi pemberian kompensasi adalah :

- “1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien
2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif
3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi”

Berikut penjelasan dari fungsi – fungsi pemberian kompensasi sebagai berikut :

Ad.1 Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada guru/karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para guru/karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para guru/karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Ad.2 Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga guru/karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/

atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas guru/karyawan sangat menentukan.

Ad.3 Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian Kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuannya. Adapun tujuan pemberian kompensasi Notoatmodjo (2015:7), antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang berkualitas
5. Pengadilan biaya

Berikut penjelasan dari tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

Ad. 1 Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai yang diinginkan organisasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

Ad.2 Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. Dalam arti perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.

Ad.3 Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi tersebut untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Eksodus besar-besaran karyawan ke perusahaan lain juga menunjukkan betapa besarnya peranan kompensasi dalam mempertahankan karyawan yang *qualified*. Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi /perusahaan dalam mempertahankan karyawannya yang *qualified*.

Ad.4 Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak menjumpai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* dari satu organisasi.

Ad.5 Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi karyawan. Dalam jangka pendek pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan

memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi sering kali mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktivitas atau kurang efektif dan efisiennya kerja karyawan. Seringkali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar masukannya.

Marnisah (2019:49) menyebutkan tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Menarik dan mempertahankan karyawan tetap yang kompeten
2. Memotivasi personel agar menunjukkan kinerja optimum
3. Menciptakan insentif bagi pertumbuhan kompetensi individu
4. Meraih “*maximum return*” dalam layanan bagi investasi ekonomi yang dibuat dalam rencana kompensasi
5. Mengembangkan rasa percaya diri personel di dalam maksud organisasi
6. Membangun keadilan dan objektivitas ke dalam rencana kompensasi
7. Membuat rencana menjadi konsisten secara internal dan kompetitif secara eksternal
8. Menghubungkan tingkat kompensasi dengan tingkat kepentingan dan kesulitan posisi
9. Membuat gaji sepadan dengan macam – macam personel
10. Menetapkan sebuah struktur kompensasi secara kondusif
11. Memberikan kepuasan ekonomi, sosial dan psikologis kepada karyawan
12. Meminimalisasi keluhan individu dan serikat pekerja
13. Mengontrol kelebihan gaji, suatu item penganggaran yang secara umum mencakup empat sampai lima persen pengeluaran
14. Mengembangkan rencana untuk kelanjutan dana yang dibutuhkan bagi suatu gaji dan benefit yang efektif dan
15. Meminimalisasi pergantian personel

Dari pernyataan diatas peneliti menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi sangat diperlukan karena karyawan bekerja didalam suatu perusahaan pasti mengharapkan kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaannya.

2.1.4 Jenis – Jenis Kompensasi

Imbalan dapat berbentuk intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). Imbalan antara lain pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu pekerjaan atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial antara lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter.

Kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi, jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi.

Dessler (2015:12) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dana asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Notoatmodjo (2015:12) Jenis kompensasi yang berbentuk upah atau gaji merupakan kompensasi langsung (*direct compensation*). Artinya kompensasi langsung dikaitkan dengan prestasi kerja dan hasil kerja karyawan. Disamping kompensasi langsung, beberapa organisasi mengembangkan program-program kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang telah diterima oleh karyawan melalui upah atau gaji. Kompensasi pelengkap tidak saja bermanfaat bagi karyawan akan tetapi juga mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung kepada organisasi yang bersangkutan.

Ada tiga jenis kompensasi karyawan atau karyawan yang lazim diberikan perusahaan yaitu:

- “1. Kompensasi finansial langsung
2. Kompensasi finansial tidak langsung

3. Kompensasi non-finansial”

Berikut penjelasan dari jenis kompensasi sebagai berikut :

Ad. 1 Kompensasi finansial langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang antara lain gaji, macam-macam tunjangan, THR Keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai pajak penghasilan (PPh 21) juga termasuk kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini bersifat langsung karena pembayaran dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan bukan benda atau fasilitas. Misalnya, perusahaan membayar gaji, tunjangan, dan bonus akhir tahun langsung ke rekening karyawan.

Ad. 2 Kompensasi finansial tidak langsung

Jenis kompensasi ini juga berwujud uang yang dikeluarkan perusahaan namun tidak diberikan langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikut sertakan karyawan dalam program perlindungan sosial dan kesehatan.

Ad. 3 Kompensasi non-finansial

Kompensasi ini tidak berwujud atau terkait dengan uang, namun bernilai positif atau berharga bagi karyawan. Contohnya adalah pelatihan kecakapan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional, tim kerja yang suportif, jenjang karir yang pasti, penghargaan terhadap prestasi, cuti lebih banyak, atau jam kerja fleksibel.

(Dikutip dari : <https://www.gadjian.com/blog/2019/04/15/jenis-jenis-kompensasi-karyawan-perusahaan/>, tgl akes 08/12/2020)

2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Priansa (2018:332) ada beberapa

faktor yang mempengaruhi kompensasi. Faktor – faktor tersebut disajikan dalam tabel berikut :

1. Kinerja dan produktivitas kerja
2. Kemampuan membayar
3. Kesiediaan membayar
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja
5. Serikat pekerja

Berikut penjelasan dari faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

Ad.1 Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Ad.2 Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.

Ad.3 Kesiediaan membayar

Kesiediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi tinggi

Ad.4 Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan di atas rata - rata pada umumnya , maka akan diberikan kompensasi yang rendah

Ad.5 Serikat pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kasmir (2015:251) faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja
7. Dan pertimbangan lainnya

Mangkunegara (2017:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yakni:

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
3. Standar dan biaya hidup karyawan
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hasibuan (2018: 333) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yakni :

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

Priansa (2018:81), mengatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.”

Dalam menentukan tingkat kompensasi, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja karyawan yang baik tersebut maka tujuan pekerjaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.6 Indikator Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam jumlah hal yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha terbagi kedalam beberapa bentuk. Simamora (2015:445) indikator kompensasi yakni :

- “1. Upah atau Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas”

Berikut adalah penjelasan dari indikator kompensasi sebagai berikut :

Ad.1 Upah atau Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

Ad.2 Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Besarnya insentif tergantung dari beban pekerjaan, jenis atau lokasi pekerjaannya. Insentif dapat dibayarkan baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan.

Ad.3 Tunjangan

Contoh tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kekaryawanan.

Ad.4 Fasilitas

Seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Handoko (2015:208) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar organisasional”.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba untuk mengatasi

kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Sementara itu pengertian disiplin menurut seorang ahli yakni Sutrisno (2018:214) mempunyai dua pengertian, yaitu :

- “1. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.
2. Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”.

Sutrisno (2019:86) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mengikuti aturan–aturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Dengan mengikuti peraturan akan meningkatkan kerjasama yang baik didalam perusahaan juga meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

2.2.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Disiplin mencoba untuk mengatasi kesalahan dan ketelodoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik dari pada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Sutrisno (2019:86). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karena disiplin kerja merupakan karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan yang telah disepakati baik itu lisan maupun tertulis. Disamping itu dengan adanya disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dan menghindari dari kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun contoh dari diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Singodimejo, (2019:89) yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya teladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karna dalam lingkungan perusahaan, semua perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam menganbil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawannya
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkait dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Mas'ud (2016:93) mengemukakan dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya indikator sangat banyak diperlukan agar setiap pelaku sebuah kegiatan dapat mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukannya telah berkembang atau berubah. Saripuddin (2015:421) menyatakan bahwa beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- “1. Tingkat kehadiran
2. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab”

Berikut penjelasan dari indikator disiplin kerja sebagai berikut :

Ad.1 Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

Ad.2 Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

Ad.3 Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Ad.4 Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian karyawan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta

mengetahui pekerjaannya. Edison, At al (2016:176) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Fahmi (2017:188) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Zainal (2015:548) mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.3.2 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan oerganisasi tersebut. Tujuan adalah tetang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah. Hal ini perlu dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan konstribusi pencapaian tujuan yang ada diatasnya. Zainal (2015:52) tujuan kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistik.
- g. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- h. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- i. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- j. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- k. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- l. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memerlukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- m. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- n. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi.
- o. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang *resign*. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
- p. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- q. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

2.3.3 Manfaat Kinerja

Manfaat Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hery (2019:4-5) manfaat dari kinerja yaitu :

1. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain :
 - a) Memperbaiki kinerja tim dan individu
 - b) Mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf
 - c) Membantu pekerja yang kinerjanya rendah
 - d) Mendukung kepemimpinan

- e) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi
2. Manfaat kinerja bagi individu antara lain :
- a) Memperjelas peran dan tujuan
 - b) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
 - c) Membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja
 - d) Menggunakan waktu secara berkualitas
 - e) Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
 - f) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan di mana cara bekerja dikelola dan dijalankan.

2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

“1. Efektivitas dan Efisiensi

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

3. Displin

4. Inisiatif”

Berikut penjelasan dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Ad.1 Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

Ad.2 Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Ad.3 Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Ad.4 Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.3.5 Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian, standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihnya. Hery (2019:28) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu :

1. Didasarkan Pada Pekerjaan
2. Dapat dicapai
3. Dapat dipahami
4. Harus disepakati
5. Spesifik dan terukur
6. Berorientasi waktu
7. Harus tertulis
8. Dapat berubah

Berikut adalah penjelasan mengenai karakteristik kinerja yang efektif sebagai berikut :

Ad.1 Didasarkan Pada Pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

Ad.2 Dapat Dicapai

Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaik

Ad.3 Dapat Dipahami

Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja

Ad.4 Harus Disepakati

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja

Ad.5 Spesifik dan Terukur

Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang, atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif

Ad.6 Berorientasi Waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti

Ad.7 Harus Tertulis

Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis yang telah disetujui

Ad.8 Dapat Berubah

Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu.

2.3.6 Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja karyawan. Sedarmayanti (2016:198) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Mangkunegara (2016:75) indikator dari kinerja yaitu :

- “1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Pelaksanaan tugas

4. Tanggung jawab”

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator kinerja sebagai berikut :

Ad.1 Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengertjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Ad.2 Kuantitas

Kuantias kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.

Ad.3 Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Ad.4 Tanggung Jawab

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Catherine dan Sesilya Kempa (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05, selain itu hubungan kedua variabel dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.717 lebih besar dari t tabel sebesar 1.685, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hal ini dibuktikan dengan uji t berganda antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,001

			<p>dan hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai thitung sebesar 3,717 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,685. Kesimpulannya adalah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, hal ini dibuktikan dengan uji t antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai thitung sebesar 2,519 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1,685. Kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan uji F antara variabel kompensasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai Fhitung sebesar 42,298 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,845. Kesimpulannya adalah variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	Tonad Nanda Aromega (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado	<p>Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Yuta Hotel Manado sebaiknya lebih</p>

			<p>memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi Yuta Hotel Manado dan dapat digunakan untuk merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan dalam jangka panjang. Hasil uji F menunjukkan Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado</p>
3.	Ali Wairooy (2017)	<p>Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar</p>	<p>Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.230 > 1.943$), kompensasi berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.422 > 1.943$), nilai F hitung sebesar 15,124 lebih besar dari F tabel ($15.124 > 3.20$) dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. hal ini membuktikan bahwa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tidak bebas. Variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, hal ini dibuktikan secara statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan.</p>
4	Andi Armansyah (2018)	<p>Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Dan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan</p>

			<p>terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Dimana hasil uji t dari variabel independen adalah sebagai berikut, Kompensasi (X1) Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi sig. (0,006) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu” terbukti atau bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Disiplin Kerja (X2) Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi t sig. (0.002) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu” terbukti atau bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima Dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, diperoleh Sig.F sebesar 0,000 < 0,05, yang dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima</p>
5	Sesilya Kempa, dkk (2017)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jaya Pura	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Uji F menghasilkan F hitung sebesar 3,574 dengan nilai signifikansi sebesar 0.036 yang</p>

			nilainya kurang dari 0.05 ($\alpha=5\%$) dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.
--	--	--	---

2.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian yaitu melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu, yang kemudian dijelaskan dalam table 2.1.

Tabel 2.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variable	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	Kompensasi (X1)	Priansa (2018:319) Menyatakan : Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan 3. Insentif yang diberikan oleh kantor BPJS kesehatan 4. Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja 5. Tunjangan yang diberikan membuat rasa aman ketika bekerja 6. Fasilitas kantor 	<i>Skala Likert</i>
2	Disiplin Kerja	Sutrisno (2019:86)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meminta izin ketika tidak 	<i>Skala Likert</i>

	(X2)	menyatakan : Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ketaatan pada atasan 3. Kesadaran bekerja 4. Tanggung jawab 	<p>dapat hadir ke kantor</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hadir tepat waktu pada jam kerja 3. Bekerja sesuai dengan prosedur 4. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja 5. Taat terhadap tanggung jawab 6. Merapikan peralatan ruangan kerja 7. Melakukan tugas – tugas kerja sampai dengan selesai 	
3	Kinerja (Y)	Fahmi (2017:188) menyatakan : Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja 2. Mampu me yelesaikan pekerjaan melebihi target 3. Kuantitas hasil kerja 4. Meyelesaikan pekerjaan dengan benar 5. Menggunakan waktu sebaik – baiknya dalam bekerja 6. Bekerja dengan maksimal 	<i>Skala Likert</i>

2.6 Kerangka Berpikir

Usman (2018:34) Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Jadi, kerangka pemikiran tersebut adalah hasil dari pemikiran oleh peneliti dan dapat dikembangkan lebih luas lagi. Kerangka pemikiran juga digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Dan menjadi tolak ukur seberapa jauh penelitian itu sudah dilakukan, apakah sudah tepat sasaran atau tidak. Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang permasalahan suatu penelitian . kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian dan mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya. Akbar, At al (2017 : 38) menyatakan Hipotesis ialah pernyataan atau jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang dikemukakan. Berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_0 : Kompensasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi.
- H_1 : Kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi.
- H_0 : Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi.
- H_1 : Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi.