

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KELOLA
JASA ARTHA MAKASSAR**

Disusun Oleh:

Hermawansa W

4518012222



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

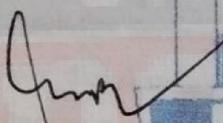
HALAMAN PENGESAHAN

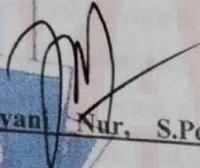
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar
Nama Mahasiswa : Hermawansa W
Stambuk/NIM : 4518012222
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Pembimbing I

Telah Disetujui:

Pembimbing II


Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si
M.Si


Indravan Nur, S.Pd., SE.,

Mengetahui Dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa


Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.M

Tanggal Pengesahan:

Ketua Program Studi

Manajemen


Ahmad Jumarding, SE., MM

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hermawansa W
NIM : 4518012222
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Jasa
Artha Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 1 Agustus 2022

Mahasiswa yang bersangkutan


Hermawansa W

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION AND
WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT KELOLA JASA ARTHA MAKASSAR**

**By:
HERMAWANSA W**

**Study Program Management Faculty of Economics
Bosowa University**

ABSTRACT

Hermawansa W, 2022. *The Effect of Work Discipline, Compensation and Work Motivation to Employee Performance at PT Kelola Jasa Artha Makassar was guided by Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si and Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si.*

Employee performance is the work or job performance that can be achieved by a person or a group of people in an organization in accordance with their respective responsibilities. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline, compensation and work motivation to employee performance at PT Kelola Jasa Artha Makassar. This research uses quantitative approach with survey method. Data obtained through observation, documentation and questionnaire yeast spread to 66 respondents of employees of PT Kelola Jasa Artha Makassar.

The results of this study indicate that work discipline, compensation, and work motivation to employee performance at PT Kelola Jasa Artha Makassar with 93.1% determination coefficient which means the work discipline, compensation, and work motivation has a positive and significant effect to employee performance at PT Kelola Jasa Artha Makassar.

Keywords: *Work Discipline; Compensation; Work Motivation; Employee Performance*

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KELOLA JASA ARTHA MAKASSAR**

**Oleh:
HERMAWANSA W**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Hermawansa W, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar dibimbing oleh Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si dan Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 66 responden karyawan PT Kelola Jasa Artha Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dengan mengambil responden sebanyak 66 karyawan PT Kelola Jasa Artha Makassar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dengan koefisien determinasi 93,1% yang berarti disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kelola Jasa Artha Makassar.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Wr. Wr.

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar”** ini penulis susun dalam rangka menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa hormat dan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Ahmad Jumarding, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Dr.Muhlis Ruslan, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Universitas bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. PT Kelola Jasa Artha Makassar dan seluruh karyawannya, terima kasih telah mengizinkan, memberikan banyak dukungan dan masukan kepada penulis mengenai penelitian yang dilakukan.
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang dengan tulus hati memberikan doa, dukungan serta kasih sayangnya sehingga menghantarkan penulis menyelesaikan studi.
9. Rekan - rekan mahasiswa Universitas Bosowa Makassar angkatan 2018 dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang selalu mendukung dan memberikan pengetahuan kepada penulis.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, 1 Agustus 2022

Penulis

Hermawansa W

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Disiplin Kerja.....	10
2.1.3 Kompensasi.....	13
2.1.4 Motivasi Kerja.....	16
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pikir	28
2.4 Hipotesis	29

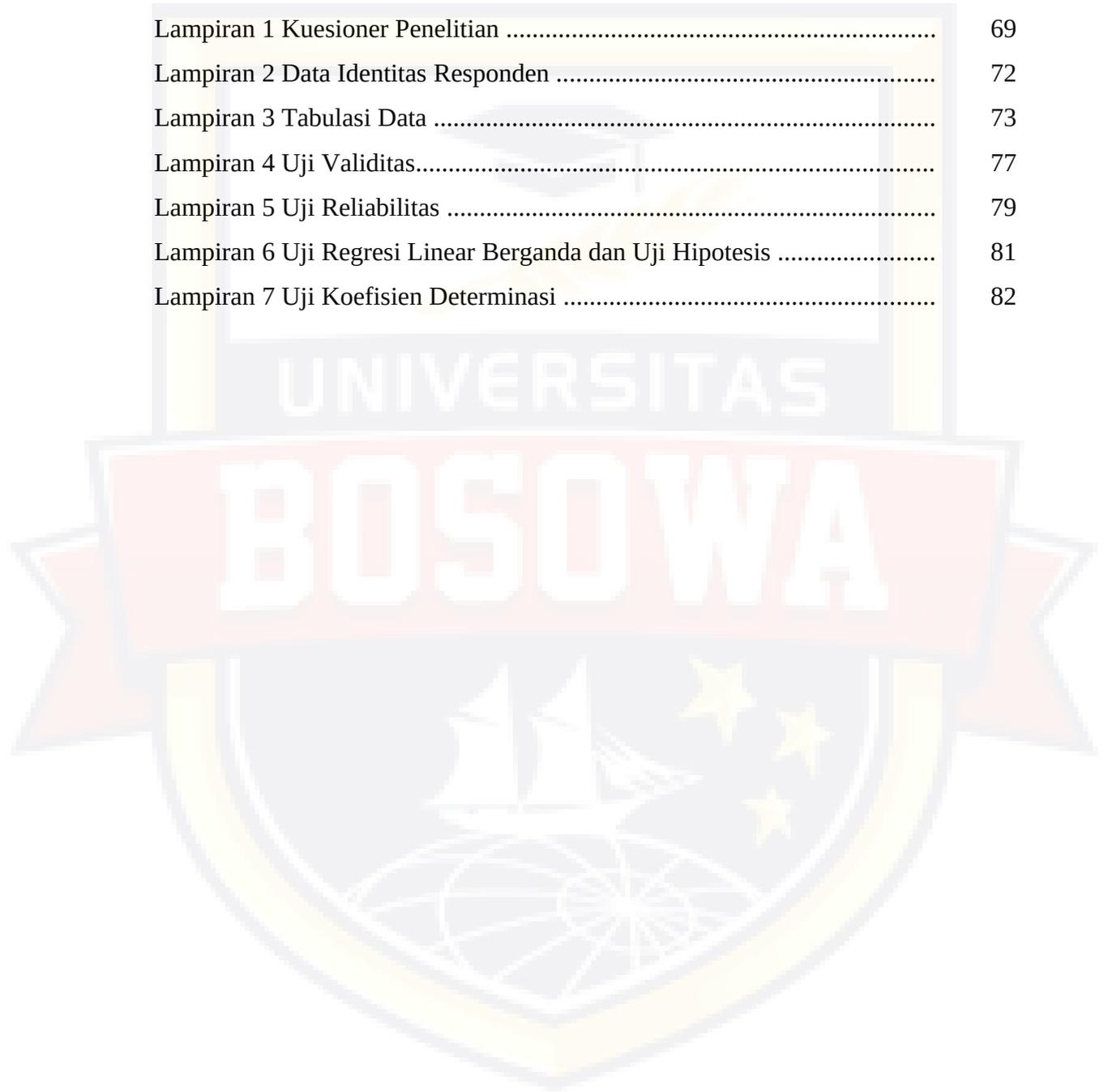
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.5 Metode Analisis Data.....	34
3.6 Uji Instrumen.....	36
3.7 Uji Hipotesis.....	37
3.8 Definisi Operasional.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1 Sejarah PT Kelola Jasa Artha Makassar.....	42
4.1.2 Visi dan Misi PT Kelola Jasa Artha Makassar.....	43
4.1.3 Tujuan PT Kelola Jasa Artha Makassar.....	43
4.1.4 Struktur Organisasi PT Kelola Jasa Artha Makassar..	44
4.2 Deskripsi Data.....	44
4.2.1 Karakteristik Responden.....	44
4.2.2 Tanggapan Responden.....	47
4.3 Hasil Analisis Data.....	50
4.3.1 Uji Instrumen.....	50
4.3.2 Uji Hipotesis.....	53
4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	56
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi.....	58
4.4 Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Kelola Jasa Artha Makassar.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)	47
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X2).....	48
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X3).....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2 Data Identitas Responden	72
Lampiran 3 Tabulasi Data	73
Lampiran 4 Uji Validitas.....	77
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	79
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	81
Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi	82



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Kelola Jasa Artha Makassar.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, perusahaan berkembang maju dengan pesat dalam membangun persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan saling bersaing dengan tujuan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan lainnya. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang paling utama di perusahaan, disebabkan karena manusia berperan sebagai sentral pusat semua proses pencapaian visi dan misi dalam perusahaan. Maka diperlukan sebuah manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia ini agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karenanya tantangan yang harus dihadapi manajemen adalah bagaimana membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi (Hakim, 2014).

Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan

menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. MSDM membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan.

Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pembahasan yang penulis angkat yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

Yang pertama pada faktor disiplin kerja, disiplin kerja merupakan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya. Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan (Armansyah, et. al., 2018).

Selain faktor disiplin kerja, faktor kompensasi juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada faktor kompensasi yang

diberikan karyawan apakah sudah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lufitasari, 2014).

Selain faktor disiplin kerja dan kompensasi, faktor motivasi kerja juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada faktor motivasi kerja yang dimiliki karyawan apakah sudah sangat baik dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja (Siagian, 2018).

Definisi-definisi yang telah penulis paparkan di atas, hal ini menarik perhatian penulis untuk mengangkat judul tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimana faktor kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian terdahulu oleh Hardiansyah, et. al., (2019) dan Krisnanda & Sudibya (2014) yang mengangkat tentang disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kompensasi lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di PT Kelola Jasa Artha (KEJAR) Makassar yang bergerak dalam jasa *Cash Management* dan *Service* yang didukung oleh tenaga-tenaga manajemen yang profesional serta ditopang oleh yayasan dari Bank Pemerintah dan Bank Swasta. Dengan demikian KEJAR membantu industri perbankan dalam mengurangi biaya operasional, mencegah duplikasi dan beban kerja serta meningkatkan produktifitas, menjaga kerahasiaan dan keamanan di dalam operasional perbankan. Adapun jumlah karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN
PT KELOLA JASA ARTHA MAKASSAR

Jenis Kelamin (P/L)	Orang (Karyawan)
Laki-Laki	176 Orang
Perempuan	12 Orang
Jumlah	188 Orang

Sumber: PT Kelola Jasa Artha Makassar, 2022

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan di atas, penulis menyadari bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja merupakan variabel-variabel yang sangat penting untuk menilai kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar?
4. Apakah kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar?

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian, adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Untuk pengajar dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam proses belajar mengajar untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoretis

a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi teoretis untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi instansi terkait dalam hal perbaikan kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Menurut Masram & Mu'ah, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Hamali (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- a. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja dengan sesuai rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan perencanaan.
- e. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

- f. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*compensation*) adalah proses pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- h. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan.
- j. Kedisiplinan (*discipline*) adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian (*separation*) adalah Putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa terjadi apabila kontrak kerja berakhir, keinginan karyawan, keinginan perusahaan atau sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Masram & Mu'ah (2017) tujuan MSDM terdiri dari empat, yaitu:

- a. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- b. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial
Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
- d. Tujuan Personal
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian

tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan atau disiplin adalah ciri utama organisasi yang merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja diartikan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

Menurut Fahmi (2013) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Disiplin kerja dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan produk yang dihasilkan dapat memberikan kepuasan bagi konsumen.

Menurut Lufitasari (2014) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan (Armansyah, et. al., 2018).

Sedangkan menurut Shinta & Siagian (2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai alat yang dipakai semua atasan sebagai harapan berkomunikasi dengan pegawainya sedemikian rupa sehingga bersedia mengubah sikap untuk menaikkan tanggung jawab dan kemauan untuk mematuhi aturan dan standar dasar yang ada.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sebuah proses yang melibatkan atasan atau manajer dalam mengidentifikasi suatu masalah sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis kepada para karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Memberikan kepuasan kerja karyawan.
- b. Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Mempertahankan karyawan yang ada.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk nyaman dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) ada dua macam bentuk disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018) indikator dalam disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
Ketaatan terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Lama Kerja
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
Taah terhadap peraturan perusahaan berbicara mengenai peraturan dasar mengenai cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap pertauran lainnya di perusahaan
Aturan berkaitan dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di dalam perusahaan.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kekayaan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi.

Menurut Lufitasari (2014) kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Priyono & Marnis (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya.

Menurut Wibowo (2017) berpendapat bahwa kompensasi pada hakikatnya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah memberi kontribusi kepada organisasi dengan maksud agar mereka dapat memberi kontribusi positif bagi kemajuan organisasi. Sedangkan menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang kompensasi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah imbalan jasa berupa penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan

perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangsih tenaga demi kemajuan organisasi atau perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Menurut Manik (2016) faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. **Produktivitas**
Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- b. **Kemampuan Untuk Membayar**
Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (ability to pay).
- c. **Kesediaan Untuk Membayar**
Kesediaan untuk membayar akan (willingness to pay) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- d. **Permintaan Tenaga Kerja**
Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempegaruhi sistem pemberian kompensasi.
- e. **Organisasi Karyawan**
Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f. **Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan**
Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Hakim (2014) fungsi kompensasi secara umum adalah:

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia, khususnya angkatan kerja
- b. Untuk menggunakan sumber daya manusia secara tersebut efisien dan efektif
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi pada umumnya.

Menurut Hakim (2014) tujuan kompensasi, antara lain:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan *economic security* - rasa aman dibidang ekonomi - bagi para pekerja.
- b. Untuk mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dan produktifitas para karyawan
- c. Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses financial perusahaan
- d. Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada para karyawan.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015), indikator untuk mengukur kompensasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan Gaji
Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan

dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Siagian (2018) motivasi kerja diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. Motivasi juga merupakan sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dengan membuat seseorang dalam menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya (Ardianti et. al., 2018).

Menurut Veithzal & Sagala (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Sedangkan menurut Titisari (2014) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan

suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu sikap atau nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk membangkitkan antusiasme dalam bekerja untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a) Memperoleh kompensasi yang layak.
 - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status social yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - d) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.
- b. Faktor Ekstern
Faktor ekstern tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:
- 1) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - 2) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
 - 3) Supervise yang baik
Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.
 - 5) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
 - 6) Peraturan yang fleksibel
Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan.

3. Fungsi dan Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi kerja menurut Hasibuan (2019)

adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Sedangkan tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), indikator untuk mengukur motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Gaji (*salary*)
Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
- b. Supervisi
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor

adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

e. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2019).

Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Kasmir (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemah dari bahasa Inggris “*performance*” yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

dengan tanggung jawab masing-masing per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) yaitu:

- a. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi Kerja, semangat kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kompetensi, kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kompetensi, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Lingkungan Kerja, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

- i. Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik
- j. Lingkungan Kerja di Sekitar, merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan setiap rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Pentingnya Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016), pentingnya pengukuran kinerja karyawan ada dua yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Pimpinan atau Manajer
 - 1) Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
 - 2) Menghemat waktu, karena para karyawan dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk keputusan yang benar.
 - 3) Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahan pahaman diantara karyawan tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.
 - 4) Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
 - 5) Karyawan mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan

b. Bagi Para karyawan

- 1) Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- 2) Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- 3) Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (Mutu)

Kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu merupakan salah satu indikator dalam pengukuran kinerja. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (Jangka waktu)

Kinerja juga dapat diukur dengan melihata waktu (jangka waktu) yang diberikan. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekersjaanya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

d. **Penekanan Biaya**

Untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari penggunaan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

e. **Pengawasan**

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

f. **Hubungan Antar Karyawan**

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tinjauan pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan. Dalam penelitian terdahulu diuraikan secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar” adalah sebagai berikut:

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Krisnanda & Sudibya (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan

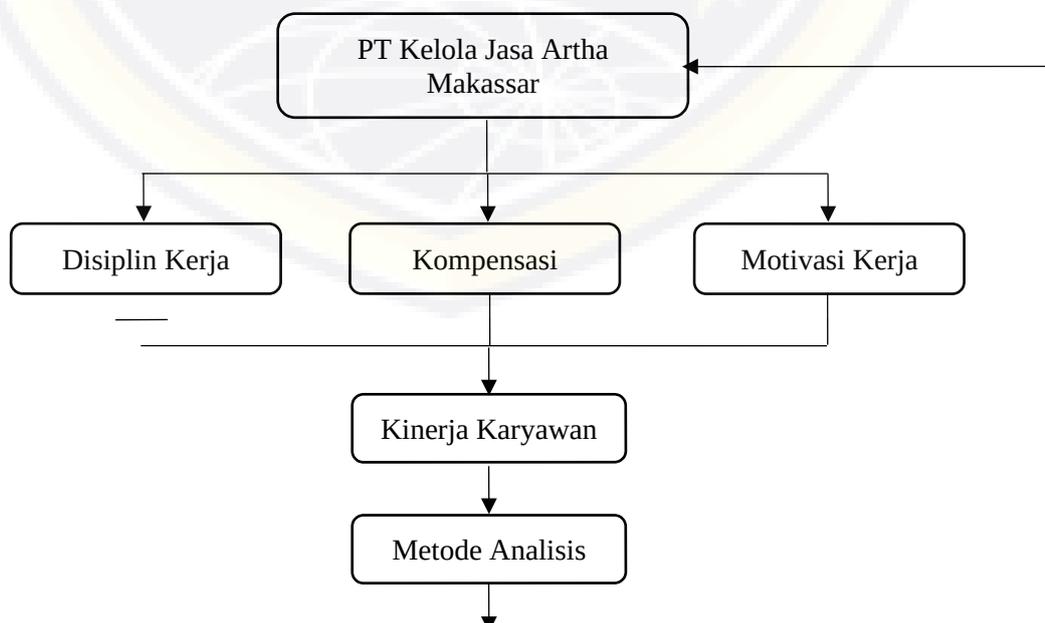
		Kinerja Karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel	secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan kontribusi sebesar 64,3%. 2. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.
2.	Anjayani (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Lestari (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok.
4.	Goda (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Departemen PT Andes Agro Investama)	1. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Hardiansyah, et. al., (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian	1. Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO.

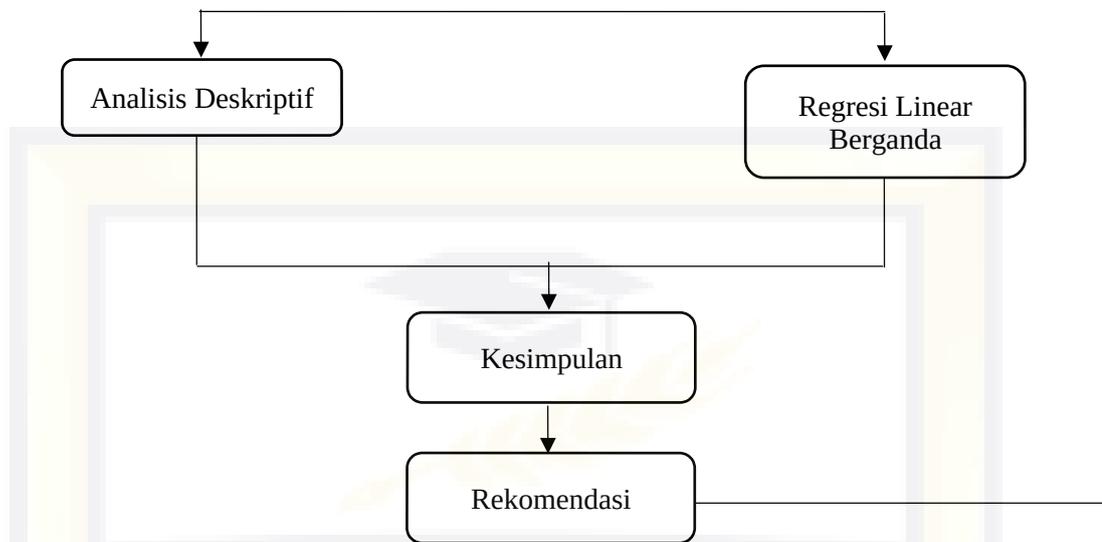
		<i>Record Management dan Partnership Operation</i>	<p>2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO.</p>
6.	Kilvin (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam	<p>1. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t diperoleh: disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Sedangkan pada hasil uji F diperoleh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

2.3 Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR**





2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.
2. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.
3. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.

4. Diduga bahwa kompensasi lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Kelola Jasa Artha Makassar yang terletak di Jl. Abdullah Daeng Sirua No. 256B Masale Kota Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih dua bulan pada bulan Mei 2022 - Juni 2022.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan pengumpulan data yang menggunakan buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti

variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skala 5 : Sangat Setuju (SS)

Skala 4 : Setuju (S)

Skala 3 : Netral (N)

Skala 2 : Tidak Setuju (TS)

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tu proses pengumpulan, pengolahan, pemilihan, dan juga penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan, yang memberikan atau mengumpulkan bukti terkait keterangan, seperti kutipan, gambar, sobekan koran, dan bahan referensi lainnya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sedangkan untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan secara langsung dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Kelola Jasa Artha Makassar.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, dokumen, dan buku-buku referensi.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogeny (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif seragam satu sama lainnya). Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar yang berjumlah 188 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel

menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90%. Penelitian dengan batas kesalahan 5% memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Berdasarkan populasi yang ada, maka peneliti mengambil sampel sebagai berikut:

Diketahui:

N : 188 Jumlah Karyawan PT Kelola Jasa Artha Makassar

e : 10% = 0,1 (tingkat akurasi sebesar 90%)

$$n = \frac{188}{1 + 188 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{188}{2,88}$$

$$n = 65,28$$

$$n = 66$$

Berdasarkan rumus Slovin maka dari jumlah keseluruhan karyawan PT Kelola Jasa Artha Makassar, peneliti mengambil sampel sebanyak 66 karyawan. Peneliti berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh karyawan yang ada.

3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat digunakan juga ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual (Arikunto, 2019).

Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi berganda (Arikunto, 2019) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Kompensasi

X_3 : Motivasi Kerja

b_0 : Nilai Intercept (Konstant)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Arah Regresi

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3.6 Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Pengujian dilakukan 2 sisi dengan signifikansi 0,05. Item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya (Wiyono, 2020).

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid
- Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsisten atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua jawaban alternatif), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2018). Perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach* menggunakan alat bantu program computer yaitu program SPSS dengan menggunakan model Alpha. Kuesioner dikatakan reliable apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2016).

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a diolak dan H_0 diterima. Begitupun jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_a diterima H_0 ditolak dan jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_a ditolak H_0 diterima. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara parsial.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Pengujian uji F diuji dengan menggunakan statistik pada program SPSS. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak berarti dapat disimpulkan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka keputusannya adalah H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti dapat disimpulkan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

3. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2018) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

3.8 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah proses yang melibatkan atasan atau manajer dalam mengidentifikasi suatu masalah sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis kepada para karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa berupa penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangsih tenaga demi kemajuan organisasi atau perusahaan. Adapun

indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan Gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Fasilitas
3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu sikap atau nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk membangkitkan antusiasme dalam bekerja untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
 - b. Supervisi
 - c. Hubungan Kerja
 - d. Penghargaan
 - e. Keberhasilan
4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing per satuan periode waktu

pada pelaksanaan tugas kerjanya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Pengawasan
- e. Hubungan antar karyawan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT Kelola Jasa Artha Makassar

PT Kelola Jasa Artha (PT Kejar) adalah perusahaan yang bergerak di bidang Cash Management, yang keberadaannya didukung oleh beberapa lembaga yang ada kaitannya dengan beberapa bank terkemuka, yakni Bank Indonesia, beberapa Bank Pemerintah serta Bank Swasta Nasional.

PT Kejar beralamat di Jl.Ir.Juanda No. 28, Jakarta Pusat, menempati satu gedung (d/h gedung kliring milik Bank Indonesia) yang telah direnovasi khusus mengikuti kebutuhan kantor dari suatu perusahaan yang bergerak dalam layanan pengelolaan uang tunai, sehingga benar-benar merupakan gedung yang berfungsi sebagai “Cash Center”.

Gedung PT Kejar juga dilengkapi dengan sistem pengamanan yang handal dan canggih, serta ditunjang oleh peralatan dan sumber daya manusia yang profesional. Kelengkapan pengamanan lainnya adalah CCTV (kamera), radio monitor serta sistem alarm yang canggih.

Saat ini PT Kejar memiliki 16 (Enam Belas) kantor cabang yaitu di Bandung, Surabaya, Denpasar, Yogyakarta, Cirebon, Semarang, Solo, Makassar, Malang, Medan, Lampung, Bengkulu, Kupang, Belitung, Kotabumi, dan Palembang. Dan 6 (Enam) Kantor Sub Branch yaitu di Tangerang, Bekasi, Sukabumi, Tasikmalaya, Kediri, dan Pare. Dan juga 1

(Satu) Kantor Service Point yaitu di Purwokerto..

4.1.2 Visi dan Misi PT Kelola Jasa Artha Makassar

Visi dari PT Kelola Jasa Artha Makassar: “Menjadi perusahaan jasa layanan pengelolaan uang tunai (*Cash Processing & Management Service*) yang aman dan terpercaya.”

Sementara misinya adalah:

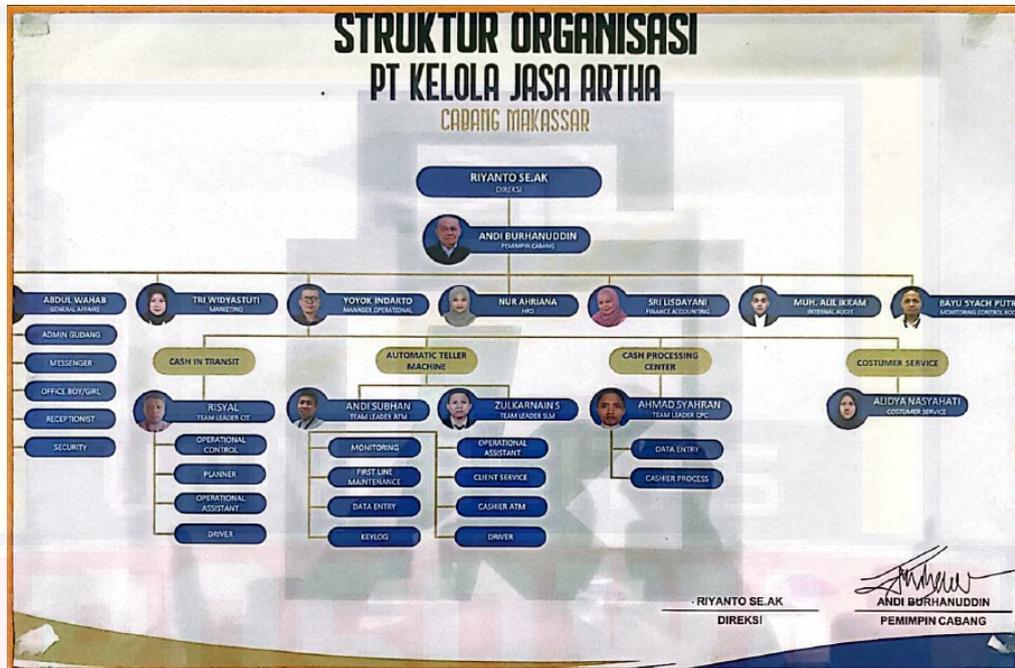
1. Membantu industri perbankan dan perusahaan lainnya memenuhi kebutuhan pemrosesan dan pendistribusian uang tunai.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada klien/pelanggan.
3. Meningkatkan keuntungan dan nilai tambah investasi pemegang saham.
4. Meningkatkan kesejahteraan dan kualitas karyawan.

4.1.3 Tujuan PT Kelola Jasa Artha Makassar

Team operasional PT Kejar memiliki tenaga-tenaga yang berpengalaman, dan seluruhnya telah dilatih dalam hal teknik pelayanan maupun pengamanan operasional secara keseluruhan. Kami tujukan proposal ini kepada BANK dengan harapan agar BANK dapat mengoptimalkan kerja operasional, khususnya dalam hal operasional perbankan. Besar harapan kami proposal ini kiranya dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pengalihan tugas (*outsourcing*) dalam penanganan operasional perbankan, sehingga dapat membantu memberikan solusi kepada BANK berupa efisiensi waktu, biaya dan pelayanan kepada nasabah yang lebih baik.

4.1.4 Struktur Organisasi PT Kelola Jasa Artha Makassar

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT KEJAR MAKASSAR



Sumber: PT Kelola Jasa Artha Makassar, 2022

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk kali ini akan menjelaskan data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data penelitian deskriptif dapat menunjukkan hubungan yang ada antara profil penelitian dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Karakteristik responden perlu dijelaskan dalam penelitian untuk menjelaskan kondisi responden. Hal ini dapat memberikan informasi tambahan untuk membantu memahami hasil penelitian ini.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Kelola Jasa Artha Makassar, dimana jumlah

karyawannya adalah 188 orang, sehingga besar sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus slovin sehingga ditetapkan sebanyak 66 responden.

Responden dalam survei ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan dibawah:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	56	85%
	Perempuan	10	15%
	Total	66	100%
Usia			
2.	< 20 Tahun	7	11%
	21 - 30 Tahun	40	61%
	31 - 40 Tahun	16	24%
	41 - 50 tahun	3	5%
	> 50 Tahun	-	-
	Total	66	100%
Pendidikan Terakhir			
3.	SMA/Sederajat	11	17%
	Diploma	14	21%
	Strata 1 (S1)	37	56%
	Strata 2 (S2)	4	6%
	Strata 3 (S3)	-	-
	Total	66	100%
Lama Bekerja			
4.	0-5 Tahun	16	24%
	5-10 Tahun	31	47%
	10-15 Tahun	19	29%
	Total	66	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel 4.1 di atas yaitu responden berlandaskan jenis kelamin, terdata bahwa keseluruhan responden dalam tabel adalah responden laki-laki sebanyak 56 orang atau 85% sedangkan responden perempuan

sebanyak 10 orang atau 15%. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar didominasi oleh laki-laki.

Responden berlandaskan usia, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah usia < 20 tahun sebanyak 7 orang (11%) usia 21-30 tahun sebanyak 40 orang (61%), usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (24%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar didominasi oleh karyawan yang memiliki 21-30 tahun.

Responden mengenai latar belakang pendidikan terakhir, terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 11 orang atau 17%, pendidikan Diploma sebanyak 14 orang atau 21%, pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 37 orang atau 56%, dan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 4 orang atau 6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan Strata 1.

Responden mengenai latar belakang lama bekerja, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 16 orang atau 24%, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 31 orang atau 47%, lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 19 orang atau 29%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata lama bekerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar didominasi oleh karyawan yang

lama bekerja 5-10 tahun.

4.2.2 Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.2
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DISIPLIN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Saya mematuhi aturan jam operasional dalam perusahaan.	25 (38%)	36 (55%)	5 (8%)	-	-	66 (100%)
2	Saya berusaha sebaik mungkin untuk tidak melanggar hukum yang berlaku di perusahaan.	23 (35%)	37 (56%)	6 (9%)	-	-	66 (100%)
3	Saya mematuhi apa-apa saja peraturan yang berlaku tentang sikap dan perilaku di dalam perusahaan.	27 (41%)	36 (55%)	3 (5%)	-	-	66 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.2 di atas dari 66 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju (SS) pada item nomor 3, dengan 27 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan dengan respon setuju (S) untuk item nomor 2 dan respon dari

37 responden. Untuk item pernyataan dengan jumlah jawaban netral (N) paling banyak terdapat pada item nomor 2 dengan tanggapan sebanyak 6 responden.

2. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Guna mengetahui tanggapan responden tentang variabel kompensasi bisa dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPENSASI (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu.	34 (52%)	29 (43%)	3 (5%)	-	-	66 (100%)
2	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.	31 (47%)	34 (52%)	1 (2%)	-	-	66 (100%)
3	Perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas karyawan.	18 (27%)	35 (53%)	13 (20%)	-	-	66 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.3 di atas dari 66 responden dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju dengan butir nomor 1 (SS), yaitu sebanyak 34 responden. Pada item uraian jumlah jawaban setuju (S), terdapat item dengan butir nomor 3 yaitu sebanyak 35

responden. Untuk item pernyataan (N) dengan beberapa jawaban netral, paling banyak 13 responden disebutkan pada butir nomor 3.

3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Guna mengetahui tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja bisa dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI KERJA (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Perusahaan membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui penyelenggaraan kerja yang baik.	29 (43%)	34 (52%)	3 (5%)	-	-	66 (100%)
2	Hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antara sesama pegawai.	25 (38%)	39 (39%)	2 (3%)	-	-	66 (100%)
3	Perusahaan mengakui prestasi kerja karyawan yang memberikan kontribusi yang melebihi target/sasaran.	23 (35%)	37 (56%)	6 (9%)	-	-	66 (100%)
4	Perusahaan mengapresiasi keberhasilan karyawan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan.	21 (32%)	28 (42%)	17 (26%)	-	-	66 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.4 di atas dari 66 responden dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju dengan butir nomor 1 (SS), yaitu sebanyak 29 responden. Pada item uraian jumlah jawaban setuju (S), terdapat item dengan butir nomor 2 yaitu sebanyak 39 responden. Untuk item pernyataan (N) dengan beberapa jawaban netral, paling banyak 17 responden disebutkan pada butir nomor 4.

4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Guna mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan sangat baik.	33 (50%)	31 (47%)	2 (3%)	-	-	66 (100%)
2	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	29 (44%)	34 (52%)	3 (5%)	-	-	66 (100%)
3	Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.	25 (38%)	36 (55%)	5 (8%)	-	-	66 (100%)
4	Saya dapat diandalkan	23	37	6	-	-	66

	dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa adanya pengawasan.	(35%)	(56%)	(9%)		(100%)
5	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik walau tanpa ada pengawasan dari atasan.	27 (41%)	36 (55%)	3 (5%)	-	- 66 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.5 di atas dari 66 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden sangat setuju (SS) pada item nomor 1, dengan 33 responden yang menjawab. Untuk item pernyataan dengan respon setuju (S) pada item nomor 4 dan dijawab oleh 37 responden. Untuk item pernyataan dengan beberapa tanggapan netral (N), paling banyak item nomor 4 disebutkan oleh 7 responden.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji Validitas akan mengimpresentasikan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 item pernyataan yang harus dijawab responden. Adapun rinciannya yaitu 3 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja, 3 item pernyataan untuk variabel kompensasi,

4 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja dan 5 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.

Keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap valid ketika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,215. Berdasarkan uraian tersebut, berikut tabel hasil validasi menggunakan SPSS versi 26:

TABEL 4.6
HASIL UJI VALIDITAS

No.	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	Disiplin Kerja	DK.1	0,242	0,813	Valid
		DK.2	0,242	0,849	Valid
		DK.3	0,242	0,814	Valid
2	Kompensasi	K.1	0,242	0,857	Valid
		K.2	0,242	0,706	Valid
		K.3	0,242	0,812	Valid
3	Motivasi Kerja	MK.1	0,242	0,679	Valid
		MK.2	0,242	0,546	Valid
		MK.3	0,242	0,706	Valid
		MK.4	0,242	0,757	Valid
4	Kinerja Karyawan	KK.1	0,242	0,773	Valid
		KK.2	0,242	0,795	Valid
		KK.3	0,242	0,788	Valid
		KK.4	0,242	0,792	Valid
		KK.5	0,242	0,752	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian validitas kuesioner survei yang tercantum pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh butir dalam kuesioner survei > nilai r tabel menunjukkan bahwa butir-butir dalam kuesioner survei ini valid dan layak.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau

lebih terhadap gejala yang sama dengan memanfaatkan alat pengukuran yang sama pula. Maka uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrumen dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$. (Sugiyono, 2018).

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas dalam program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.7
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,60	0,766	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,60	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,60	0,601	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,839	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian reliabilitas yang dipaparkan pada tabel, bisa dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari nilai batas (0,60). Ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuesioner penelitian telah mencapai kriteria reliabilitas dan kuesioner penelitian reliabel dalam pengumpulan data.

4.3.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan secara individual seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan berdasarkan nilai t dan nilai kritis disesuaikan dengan tingkat signifikansi yang berlaku 0,05. Apabila nilai t-hitung lebih dari t-tabel dengan tingkat signifikannya (*p-value*) kurang dari 5%, maka hal ini menampilkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu pula sebaliknya apabila t-hitung kurang dari t-tabel dengan serta tingkat signifikannya (*p-value*) lebih dari 5%, maka hal ini menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018).

Sementara nilai t-tabel diperoleh dengan rumus:

$$t\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Di mana :

$$\alpha = 0,05$$

n = Jumlah sampel (66)

k = Jumlah variabel bebas (independen)

Adapun perhitungannya, $t\text{-tabel} = 0,05/2 ; (66-3-1) = 0,025;62$.

Dalam menunjukan t-tabel, maka didapat nilai t-tabel = 2,00. Sehingga hasil uji parsial (uji t) dalam penggunaan program SPSS versi 26 dapat dilihat dalam tabel dibawah:

TABEL 4.8
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,153	1,092		-1,972	,053
	Disiplin Kerja (X1)	1,185	,079	,767	15,044	,000
	Kompensasi (X2)	,242	,054	,151	4,501	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,321	,069	,238	4,659	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.8 yakni hasil uji parsial (uji t), maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($15,044 > 2,00$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang disematkan dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,767. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,501 > 2,00$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,151. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (4,659 > 2,00) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,238. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ atau hipotesis ketiga diterima yang berarti motivasi kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja (X₁), kompensasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya (*p-value*) < 5% , maka hal ini menunjukkan H₀ ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikannya (*p-value*) > 5% , maka hal ini menunjukkan H₀ diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2018). Sementara nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

Di mana:

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah responden (sampel penelitian)

Dalam penelitian ini jumlah “k” adalah 3 yakni

variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Sementara jumlah “n” adalah 66 karyawan (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka $(3 ; 66-3) = (3 ; 63)$, angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 2,750. Adapun hasil uji simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.9
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,440	3	105,813	278,104	,000 ^b
	Residual	23,590	62	,380		
	Total	341,030	65			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil uji simultan (uji F) untuk semua variabel menunjukkan nilai Fhitung $278,104 > F_{tabel} 2,750$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya, disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar.

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.10
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,153	1,092		-1,972	,053
	Disiplin Kerja (X1)	1,185	,079	,767	15,044	,000
	Kompensasi (X2)	,242	,054	,151	4,501	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,321	,069	,238	4,659	,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berlandaskan tabel 4.10 di atas artinya, hasil regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,153 + 1,185X_1 + 0,242X_2 + 0,321X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi Kerja

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai negatif konstan sebesar -2,153 menjelaskan bahwa ketika organisasi dalam membangun sebuah usaha tanpa mempertimbangkan disiplin kerja (X₁), kompensasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat.

2. Koefisien disiplin kerja (X_1) bernilai positif sebesar 1,185 menjelaskan bahwa disiplin kerja meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 1,185 atau 118,5%.
3. Koefisien kompensasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,242 menjelaskan bahwa kompensasi meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,242 atau 24,2%.
4. Koefisien motivasi kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,321 menjelaskan bahwa motivasi kerja meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,301 atau 30,1%.

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Adapun nilai R^2 yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.11
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,927	,617

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yakni hasil uji koefisien determinasi dapat di lihat bahwa besarnya nilai R adalah 0,965 yang berarti hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan karena nilai R adalah 96,5% atau mendekati 1. Sedangkan R square (R²) adalah 0,931 ini menunjukkan bahwa besarnya disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% variasi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji-t) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (15,044 > 2,00) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,002 < 0,05) hal ini disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,767.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Lestari (2017), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin

Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok”, di mana diperoleh hasil Uji t dengan nilai ($t\text{-hitung } 5,359 > t\text{-tabel } 1,684$) dengan signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). yang disematkan dengan koefisien path (β) sebesar 0,430. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,501 > 2,00$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini disematkan dengan koefisien path (β) sebesar 0,151.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Hardiansyah *et. al.*, (2019), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation”, di mana diperoleh hasil Uji t dengan nilai ($t\text{-hitung } 5,502 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). yang disematkan dengan koefisien path (β) sebesar 0,619. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,659 > 2,00$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,238.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Kilvin (2020), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam”, di mana diperoleh hasil Uji t dengan nilai (t-hitung $2,815 >$ t-tabel $1,983$) dengan signifikansi sebesar ($0,006 < 0,05$). yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,199. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji-F), dijelaskan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh Fhitung $278,104 >$ Ftabel $2,750$ dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Kilvin (2020), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam”. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,784 > 2,69$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan:

1. Pada indikator disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disebabkan setiap karyawan mematuhi apa-apa saja peraturan yang berlaku tentang sikap dan perilaku di dalam perusahaan.
2. Pada indikator kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disebabkan gaji yang diterima karyawan selalu diberikan tepat waktu.
3. Pada indikator motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disebabkan perusahaan membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui penyelenggaraan kerja yang baik.
4. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja memiliki nilai pengaruh paling besar dibandingkan kompensasi dan motivasi kerja.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan sesuai dengan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi

a. Pada Variabel Disiplin Kerja

Perusahaan perlu mempertahankan disiplin kerja yang telah terbentuk didalamnya agar seluruh karyawan terus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja, juga dapat mempertahankan karyawan yang ada agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

b. Pada Variabel Kompensasi

Perusahaan perlu terus memperhatikan jobdesk seluruh karyawan, apakah sudah sesuai dengan tanggung jawab yang mereka kerjakan terhadap gaji yang mereka terima, juga harus terus memperhatikan segala fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang berada di kantor.

c. Pada Variabel Motivasi Kerja

Perusahaan perlu mengamati dengan lebih baik lagi pegawai mana yang mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan dan memberikan motivasi kepada tiap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi walau tanpa ada pengawasan.

d. Pada Variabel Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu terus meninjau mekanisme kerja untuk seluruh karyawan untuk memberi kenyamanan dan keamanan di dalam lingkup perusahaan, juga perlu terus mengapresiasi seluruh karyawan yang memiliki kecakapan kerja yang baik untuk lebih memotivasi mereka dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu lebih mengeksplor lagi judul pada penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum pernah di teliti sebelumnya untuk dijadikan tolak ukur apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, agar kiranya hasil penelitian ini juga dapat dijadikan penunjang atau referensi dalam pengembangan karya ilmiah selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjayani, Ruri (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen*. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah, Purworejo.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 8 No. 1. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>.
- Arikunto, Suharsimi. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit: PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*. 4(3), 235–244.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Penerbit: UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goda, Veronica. E. M (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Departemen PT Andes Agro Investama)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Penerbit: EF Press Digimedia, Semarang.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Haridansyah, Asep., Soehardi., & Zahara Tussoleha Rony (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. Vol. 6, No. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya.

- Hasibuan, S.P, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kilvin, M. Siagian (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam*. JMBI UNSRAT, Vol. 7, No. 1. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Krisnanda & Sudibya (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel*. E- Journal Manajemen Unud, Vol. 3, No. 7. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Lestari, Sri. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok*. Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1. STIKOM Cipta Karya Informatika, Jakarta.
- Lufitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, S. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 1(2),229–244.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Propesional*. Penerbit: Zifatama, Surabaya.
- Prawirosentono, Suyadi. (2019). *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja ASN*. Yogyakarta: BPFE
- Priyono, I., & Marnis, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Zifatama Publisher (Issue 1). Zifatama, Surabaya.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Refika Aditama, Jakarta.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(2), 338–346.

- Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1). Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 9, Issue 2). Bumi Aksara, Jakarta. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Penerbit: Mitra Wacana Media, Bandung.
- Veithzal, Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). CV. R.A.De.Rozarie, Surabaya.
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8*. In Yogyakarta: UPP STIM YKPN. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,
 Nama saya Hermawansa W. Saya adalah mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Bosowa yang sedang melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Makassar”**. Untuk itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban SALAH dalam pengisian kuesioner ini dan identitas Bapak/Ibu akan saya rahasiakan. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Jenis Kelamin

(a) Laki-Laki

(b) Perempuan

2. Usia

(a) < 20 Tahun

(b) 21-30 Tahun

(c) 31-40 Tahun

(d) 41-50 Tahun

(e) > 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

(a) SMA/Sederajat

(b) Diploma

(c) Strata 1 (S1)

(d) Strata 2 (S2)

(e) Strata 3 (S3)

4. Lama Bekerja

(a) 0-5 Tahun

(b) 5-10 Tahun

(c) 10-15 Tahun

Berikan jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda (√) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai pendapat anda. Berikan pendapat anda sesuai dengan kriteria berikut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

A. DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mematuhi aturan jam operasional dalam perusahaan.					
2.	Saya berusaha sebaik mungkin untuk tidak melanggar hukum yang berlaku di perusahaan.					
3.	Saya mematuhi apa-apa saja peraturan yang berlaku tentang sikap dan perilaku di dalam perusahaan.					

B. KOMPENSASI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu.					
2.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					

3.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas karyawan.					
----	--	--	--	--	--	--

C. MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui penyelenggaraan kerja yang baik.					
2.	Hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antara sesama pegawai.					
3.	Perusahaan mengakui prestasi kerja karyawan yang memberikan kontribusi yang melebihi target/sasaran.					
4.	Perusahaan mengapresiasi keberhasilan karyawan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan.					

D. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan sangat baik.					
2.	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
3.	Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.					
4.	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa adanya pengawasan.					
5.	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik walau tanpa ada pengawasan dari atasan.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2: Data Identitas Responden

No .	Jenis Kelamin	Usi a	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	2	1	3
2	1	3	4	3
3	1	2	2	1
4	2	2	2	2
5	1	2	3	2
6	2	3	3	3
7	1	2	3	2
8	1	2	3	1
9	1	2	3	1
10	1	3	3	3
11	2	2	3	1
12	1	3	4	2
13	1	2	2	1
14	1	3	3	3
15	2	2	3	1
16	1	2	3	1
17	1	2	2	1
18	1	2	3	2
19	1	2	3	2
20	2	2	2	3
21	1	2	3	2
22	1	2	2	2
23	1	1	2	2
24	1	3	3	1
25	1	2	2	2
26	1	2	1	1
27	1	2	3	3
28	1	2	3	3
29	1	2	3	3
30	1	2	3	1
31	1	2	3	2
32	1	3	3	2
33	2	1	3	2
34	1	3	3	2
35	1	4	4	3
36	1	2	1	2
37	1	2	2	2
38	1	2	2	2
39	2	2	2	2
40	1	3	3	3
41	1	4	3	3
42	1	1	2	2
43	1	4	4	3
44	2	3	3	2

45	1	3	3	3
46	1	2	3	1
47	1	3	1	2
48	2	3	3	3
49	1	2	1	1
50	1	3	2	3
51	1	2	3	2
52	1	3	3	2
53	1	1	1	2
54	1	2	3	2
55	1	1	1	3
56	1	2	2	2
57	1	2	3	1
58	1	2	3	1
59	1	2	3	2
60	1	2	3	2
61	1	2	1	2
62	1	1	3	2
63	1	3	1	2
64	2	2	1	3
65	1	1	3	3
66	1	2	1	1

Lampiran 3: Tabulasi Data

Disiplin Kerja (X1)			Total I	Kompensasi (X2)			Total
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	
4	4	4	12	5	5	4	14
5	3	3	11	5	5	3	13
4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	5	4	4	13
4	4	4	12	5	5	5	15
4	4	4	12	5	5	4	14
4	4	4	12	5	4	5	14
4	4	4	12	5	4	4	13
3	4	4	11	5	5	4	14
4	4	4	12	4	4	4	12
4	5	5	14	5	5	5	15
4	4	4	12	5	5	4	14
4	4	5	13	5	5	4	14
4	5	5	14	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	5	15	5	4	5	14

4	4	4	12	5	5	4	14
4	4	4	12	4	4	4	12
3	3	4	10	4	4	3	11
4	3	4	11	4	5	3	12
5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	4	12	5	5	5	15
4	4	5	13	5	5	5	15
4	4	4	12	5	5	4	14
4	4	4	12	5	5	4	14
4	4	5	13	5	4	4	13
4	4	4	12	5	5	4	14
4	4	4	12	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	3	11
4	4	5	13	5	5	5	15
3	3	3	9	4	5	5	14
3	4	3	10	5	5	3	13
5	4	5	14	5	5	5	15
4	4	4	12	5	5	4	14
5	5	4	14	5	5	5	15
5	5	4	14	5	4	5	14
4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	4	4	13
5	5	5	15	5	4	4	13
4	4	4	12	4	3	4	11
4	4	4	12	5	5	5	15
3	4	4	11	4	4	5	13
5	4	4	13	5	4	4	13
4	4	5	13	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	5	13	5	4	5	14
5	5	5	15	4	4	4	12
5	5	5	15	4	4	4	12
4	5	5	14	4	4	4	12
5	5	5	15	4	4	4	12
5	3	5	13	4	4	3	11
5	4	4	13	4	5	4	13
4	3	4	11	4	4	4	12
5	5	4	14	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	4	14	4	4	3	11
5	5	5	15	4	4	3	11
4	4	4	12	4	4	4	12
4	5	4	13	3	4	3	10
5	4	4	13	3	4	3	10

4	5	5	14	4	5	3	12
5	5	5	15	4	4	3	11
5	4	5	14	4	5	4	13
5	5	5	15	4	4	4	12
5	5	5	15	3	4	3	10
5	5	5	15	5	5	5	15

Motivasi Kerja (Y)				Total	Kinerja Karyawan (Y)					Total
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	16	5	4	5	3	3	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	14	4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	15	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	18	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
4	5	4	5	18	5	4	4	4	5	22
4	4	5	3	16	4	4	4	5	5	22
5	4	5	3	17	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	15	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	17
4	5	3	3	15	4	4	4	3	4	19
5	4	5	3	17	5	5	5	5	5	25
5	3	4	4	16	5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	18	4	5	4	4	5	22
5	4	4	3	16	5	5	4	4	4	22
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22
4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	17	5	5	4	4	5	23
4	4	3	3	14	4	4	3	3	3	17
3	5	4	3	15	4	3	3	4	3	17
5	5	4	3	17	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	16	5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20

5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
5	4	4	5	18	5	5	5	4	4	23
5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	18	5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
3	4	3	5	15	4	3	5	3	5	20
4	4	4	5	17	5	4	5	4	4	22
4	4	3	4	15	3	4	4	3	4	18
4	5	5	5	19	5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	19	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	17	4	4	4	5	5	22
5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25

Lampiran 4: Uji Validitas

Disiplin Kerja (X1)					
		X1.1	X1.2	X1.3	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,529**	,475**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	,529**	1	,560**	,849**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	,475**	,560**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,813**	,849**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66

Kompensasi (X2)					
		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,488**	,559**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	,488**	1	,284*	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000		,021	,000
	N	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	,559**	,284*	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021		,000
	N	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,857**	,706**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66

Motivasi Kerja (X3)						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,095	,488**	,294*	,679**
	Sig. (2-tailed)		,446	,000	,017	,000
	N	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	,095	1	,142	,321**	,546**
	Sig. (2-tailed)	,446		,255	,008	,000
	N	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	,488**	,142	1	,294*	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,255		,017	,000
	N	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	,294*	,321**	,294*	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,017	,008	,017		,000

	N	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,679**	,546**	,706**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66

Kinerja Karyawan (Y)							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,606**	,570**	,491**	,371**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.2	Pearson Correlation	,606**	1	,487**	,488**	,537**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.3	Pearson Correlation	,570**	,487**	1	,529**	,475**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.4	Pearson Correlation	,491**	,488**	,529**	1	,560**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.5	Pearson Correlation	,371**	,537**	,475**	,560**	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	,773**	,795**	,788**	,792**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Disiplin Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8,62	1,100	,570	,717
X1.2	8,67	1,026	,634	,644
X1.3	8,56	1,142	,592	,692

Kompensasi (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8,53	,961	,656	,431
X2.2	8,55	1,267	,428	,712
X2.3	8,92	,933	,496	,654

Motivasi Kerja (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,601	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12,67	1,887	,419	,505
X3.2	12,71	2,177	,263	,608
X3.3	12,80	1,791	,436	,489
X3.4	13,00	1,508	,427	,500

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,839	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,32	3,574	,641	,808
Y.2	17,39	3,473	,667	,800
Y.3	17,48	3,423	,648	,805
Y.4	17,53	3,391	,651	,805
Y.5	17,42	3,602	,607	,816

Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,153	1,092		-1,972	,053
	Disiplin Kerja (X1)	1,185	,079	,767	15,044	,000
	Kompensasi (X2)	,242	,054	,151	4,501	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,321	,069	,238	4,659	,000

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,440	3	105,813	278,104	,000 ^b
	Residual	23,590	62	,380		
	Total	341,030	65			

Lampiran 7: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,927	,617

