

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini semakin tajam persaingan yang menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan hidup. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai adalah modal utama bagi perusahaan, pegawai yang ada dalam suatu organisasi sangat menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki keahlian di bidangnya dan mau bekerja pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan cara meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pemerintahan, maka organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program yang mendukung terciptanya hal tersebut.

Pegawai adalah modal utama bagi perusahaan, pegawai yang ada dalam suatu organisasi sangat menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki keahlian di bidangnya dan mau bekerja pada perusahaan tersebut (Arizka, 2008). Perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan cara meningkatkan kinerjanya. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja pegawai. Pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Sutrisno (2019:86) berpendapat Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Kemampuan dalam diri setiap karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja atau biasa disebut dengan kinerja. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain disiplin kerja, faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah faktor kompensasi, karena kompensasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, serta organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) atau dalam bahasa Inggris *one roof system* adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk

memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. SAMSAT sebagai salah satu instansi pemerintah yang mengedepankan kualitas pelayanan prima terhadap masyarakat senantiasa terus berupaya untuk berinovasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada Samsat Kisaran Kabupaten Asahan ditemukan masalah yang terdapat yaitu adanya tingkat kedisiplinan pegawai tergolong masih rendah dilihat dari kurangnya kedisiplinan beberapa pegawai datang terlambat bekerja sehingga menyebabkan tugas kantor tertunda. Serta meninggalkan jam kerja tanpa adanya informasi yang benar dan terkadang ada pegawai yang tidak hadir di hari kerja tanpa keterangan yang jelas.

Persoalan yang paling mendesak dalam hal kompensasi adalah kurangnya upah pegawai dibandingkan dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dan tidak adanya kompensasi yang jelas bagi pegawai yang berprestasi sehingga kurangnya perhatian terhadap pegawai yang mendapat kinerja baik karena belum adanya aturan yang jelas dalam proses pemberian penghargaan atau bonus.. Berdasarkan hasil penelitian Endah (2017) menunjukkan hasil disiplin berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Mugi (2018) menyatakan kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Menara Deli Medan. Nindya (2018), Joshua (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arianto (2013) menunjukkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun masalah yang terjadi adalah menurunnya kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari

kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan kurangnya kerja sama dengan sesama pegawai perusahaan yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tingkat kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hal tersebut yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kiasaran”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Masih banyaknya tuntutan pekerjaan dari atasan sehingga menurunkan kinerja pegawai.
2. Kurangnya tingkat disiplin kerja pegawai.
3. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai.
4. Masih rendahnya kinerja beberapa pegawai yang mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai.
5. Pekerjaan belum sesuai dengan yang diharapkan
6. Meninggalkan tempat kerja selama jam kerja
7. Kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga selesai

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis serta agar tidak terjadinya perluasan masalah yang mengakibatkan kesimpangsiuran dari topik masalah yang diteliti. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah ini hanya pada

Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka dapat di kemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

- Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan. Selain itu penelitian ini dapat menjadi referensi bagi para peneliti yang melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia

3. Manfaat peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sehubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok agar tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2002) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesedian yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sastrohardiwiryo (2003) Disiplin Kerja ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya. Sedangkan Menurut Sinambela (2018) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka

bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang

karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, seperti meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR dan banyaknya peraturan di perusahaan. Tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bintaro (2017) mengatakan bahwa ada beberapa syarat disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Tepat waktu

Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

Misalnya, perusahaan menetapkan jam kerja pada pukul 07.00 wib s/d 16.00 wib, maka sebagai karyawan harus hadir dan selesai sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, jika perusahaan membetikan tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan harus menyerahkan tugas harus tepat waktu

2. Taat terhadap peraturan dalam perusahaan

Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam bertugas

Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras

dengan tujuan strategis usaha perusahaan (Nurchahyo, 2015). Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007: 213) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat di pengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk kompensasi internasional”.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidahadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menimbulkan stress kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

2.1.2.1 Jenis-Jenis dan Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*).

- a. Kompensasi langsung diantaranya:
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
 - b. Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
 - c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standart.

- a. Kompensasi tidak langsung, diantaranya:
 - a. Tunjangan karyawan
tambahan hak istimewa selain pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti tahunan, cuti hamil, sakit, liburan, hari besar, acara pribadi, jam istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

 - b. Tunjangan jabatan
Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2.1.2.2 Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya agar balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan karyawan (Widayati, 2019).

1. Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Sofyandi (2008) yaitu tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik. Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang

yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2015) antara lain:

- a. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang telah disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- d. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada jalannya pekerjaan.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Elmi, 2018) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

1. Faktor intern organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana, organisasi, dan serikat kerja.

a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.

b. Serikat Kerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau ketetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan kerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi, jabatan, pendidikan, dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan karyawan yang bertugas di lapangan biasanta mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Faktor Ekstern

Beberapa bentuk faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon karyawan untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Hal yang dimaksud biaya hidup adalah biaya hidup minimal. Kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh karyawan di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Sedangkan menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Keberhasilan atau pun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang

dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan utamanya untuk mengukur kinerja para karyawan dan mengetahui kelebihan dari para karyawan tersebut. Menurut Sedarmayanti dalam Ainnisya (2018:134) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan

Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja

2. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan

3. Mendorong terciptanya hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat dicapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- c. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, dan keberuntungan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai:

1. Kualitas kerja

Kinerja pegawai dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

3. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

4. Kemandirian

Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

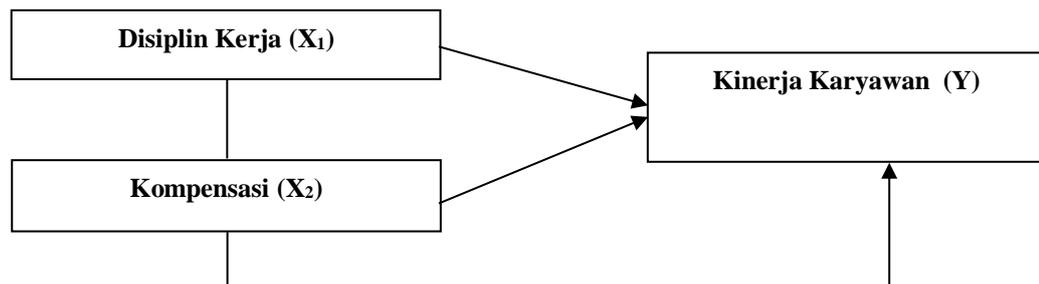
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Astutik, 2016	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Kempa, 2016	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh simultan.
3.	Isvandiari, 2017	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri.	Dari hasil penelitian, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Wairooy, 2017	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar.	Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin

			kerja mempunyai pengaruh simultan.
5.	Sesilya, 2017	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura	Dari hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu kesatuan kerangka berpikir yang menyeluruh untuk menemukan jawaban ilmiah atas penelitian yang menjelaskan variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang kebenarannya dapat diuji secara empiris (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka yang menjadi landasan guna memperoleh jawaban ilmiah terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Samsat Kisaran Kabupaten Asahan. Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan. Kebenaran dugaan sementara akan diketahui setelah dilakukan penelitian terhadap data variabel (Erlina, 2011). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai.