

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja adalah sebuah kewajiban yang dimiliki setiap orang, disiplin kerja juga merupakan kewajiban yang harus dimiliki setiap perusahaan / instansi. Karena disiplin kerja sangatlah penting bagi semua orang, pegawai di dalam suatu Perusahaan/instansi.

Disiplin kerja adalah bagian dari suatu sikap moral dan etika bagi semua orang di dalam suatu perusahaan/ instansi tanpa adanya kedisiplinan kerja maka perusahaan itu tidak akan maju jika perusahaan itu tidak memiliki kedisiplinan kerja.

Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan

**Tabel 1.1**

**Daftar Absen Ketidakhadiran Di Bulan Maret Dan April 2024 di Kantor PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan**

No.	Absen	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	4	3	3	9	56
2	Februari	3	2	7	10	56
3	Maret	1	2	3	6	56
4	April	3	1	2	14	56
Jumlah		11	8	13	39	56

*Sumber : PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa pada bulan januari 2024 jumlah karyawan 4 orang yang izin, diperoleh tingkat sakit paling banyak pada bulan januari dengan jumlah 3 orang. Tingkat absen dibulan januari 3 orang karyawan dan tingkat karyawan terlambat masuk 9 orang. Pada bulan february 2024 jumlah karyawan 3 orang yang izin, di peroleh tingkat sakit pada bulan januari dengan jumlah 2 orang, tingkat absen dibulan february paling banyak dengan jumlah 7 orang dan tingkat karyawan terlambat masuk paling sedikit 10 orang. Pada bulan maret 2024 jumlah karyawan 3 orang yang izin di bulan maret, di peroleh tingkat sakit pada bulan maret berjumlah 2 orang, tingkat absen di bulan maret 2 orang karyawan dan tingkat karyawan terlambat masuk paling banyak 6 orang. Pada bulan April 2024 jumlah karyawan 3 orang yang izin, di peroleh tingkat sakit pada bulan April berjumlah 1 orang yang sakit, tingkat absen di bulan April 2 orang karyawan dan tingkat karyawan terlambat masuk 14 orang karyawan. Pihak perusahaan memberi sanksi kepada karyawan yang absen nya melebihi 3 dalam sebulan akan diberikan surat peringatan , begitu juga kepada karyawan yang tidak disiplin dalam jam masuk kantor juga langsung akan di beri sanksi berupa surat peringatan. Jika karyawan yang sudah mendapatkan surat peringatan kedua maka Tindakan tegas terhadap perusahaan yang sudah mendapatkan surat peringatan tersebut dan mendapatkan sanksi berupa berkurangnya insentif terhadap karyawan tersebut. Jika karyawan mendapatkan surat peringatan ketiga maka perusahaan memberikan Tindakan tegas terhadap karyawan berupa pemecatan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya peran karyawan,, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari motivasi kerja dan kedisiplinan kerja karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan

mengharapkan agar karyawan memiliki motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut.

Menurut Anton M. Moeliono,dkk (2008:333), Disiplin merupakan bagian dari kesadaran manusia akan suatu kepatuhan perusahaan yang masih dijalankan sehingga apa yang menjadi peraturan dan ketentuan didalam perusahaan dijalankan dengan kesadaran setiap sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Tindow et al (2014) Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank sulut Cabang Calaca, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca.

Pada PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan merupakan sebuah anak perusahaan PT.Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan. PT.Rajawali Nusindo terus berupaya menyalurkan produk konsumsi, alkes, produk farmasi,hasil perkebunan,serta alat dan sarana perkebunan unggulan. Pelayanan PT. Rajawali Nusindo sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia di 43 kantor representatif di 34 provinsi mulai dari aceh hingga papua.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi mempunyai pengertian secara sederhana dinilai sebagai suatu keinginan kuat dalam diri seseorang (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52), Motivasi ternyata harus didorong dengan kemauan sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaann sehingga motivasi dapat menjadi gairah bekerja bagi setiap sumber daya manusia yang bekerja.

Nur Abidin (2010), Motivasi dan kedisiplinan kerja, Sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor wilayah departemen agama provonsi jawa tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Enny (2019:37), Kompensasi merupakan daya penggerak bagi sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan dimana kompensasi juga merupakan motivasi bagi sumber daya manusia yang bekerja dalam meningkatkan tingkat kinerja didalam perusahaan dimana dengan kinerja yang akan meningkatkan disiplin kerja.

Tri Budi Marwanto (2014), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T-statistik sebesar 2.305 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada disiplin kerja prajurit. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja oleh prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Dan yang menjadi fenomena di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan Motivasi kerja karyawan masih belum sesuai dengan target kerja yang diterapkan dan begitu juga kompensasi yang diberi oleh PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan belum dapat meningkatkan disiplin kerja

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Berdasarkan Motivasi Kerja yang dimiliki pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan belum seperti yang diharapkan oleh karyawan karena masih ada kurangnya target kerja yang diterapkan.
2. Kurangnya system Kompensasi kerja pegawai pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan belum seperti yang diharapkan, ini masih terlihat adanya pegawai yang kurang fasilitas dalam suatu instansi dan belum dapat meningkatkan disiplin kerja.
3. Berdasarkan Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan bahwa Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi masih sangat kurangnya kedisiplinan kerja dan belumnya tercapai target yang dimiliki instansi/Perusahaan.

## **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dalam penulisan ini, penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai dalam motivasi kerja dan kompensasi pada pegawai di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus dijawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Didalam pokok problematika diatas, karena daripada itu penelitian harus memiliki tujuan yang rinci sehingga daripada itu memberikan arahan yang jelas dalam penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penulis di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui Kompensasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar di bidang ekonomi manajemen dan bisnis di Universitas Islam Sumatera utara.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan.

3. Bagi pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta bagi masukan atau dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi mempunyai pengertian secara sederhana dinilai sebagai suatu keinginan kuat dalam diri seseorang (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, (Hastuti, 2016).

Menurut Sondang P. Siagian (2008: 138), Ilmuwan ini berpandangan bahwa motivasi kerja yaitu daya pendorong yang akan membuat karyawan mau meningkatkan kemampuannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52), Motivasi ternyata harus didorong dengan kemauan sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaann sehingga motivasi dapat menjadi gairah bekerja bagi setiap sumber daya manusia yang bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Wilson Bangun (2012, p.312), Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Notoatmodjo (2009: 114), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

#### **2.1.1.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

##### 1) Tujuan yang Ingin Dicapai

Sebagai makhluk yang diberikan akal dan kemauan, setiap manusia tentunya memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai baik dalam hal kehidupan pribadi, sosial, ataupun ranah lebih luas.

## 2) Sadari Tanggung Jawab yang Diemban

Setiap peraturan memiliki tanggung jawab yang perlu dilaksanakan untuk membuat suatu proses kerja dapat berjalan dengan baik. Poin ini dapat dijadikan indikator motivasi kerja paling berpengaruh. Alasannya yaitu karena ketika seseorang merasa bertanggung jawab atas sesuatu, maka mereka akan mengusahakan untuk melakukan tugas tersebut secara maksimal meskipun sulit.

## 3) Pelaksanaan Kewajiban

Keterkaitan antara hak dan kewajiban tidak dapat dipisahkan begitu saja. Maksudnya adalah ketika muncul tuntutan atas hak, maka seseorang itu harus melaksanakan kewajibannya secara maksimal.

## 4) Membentuk Keterampilan

Dalam dunia kerja, ada banyak keterampilan yang diperlukan salah satunya yaitu manajemen waktu. Ketika seorang karyawan memiliki kemampuan tersebut, bisa dibilang mereka memiliki tiket emas untuk dapat memaksimalkan sistem kerjanya setiap hari baik di kantor maupun luar kantor.

## 5) Membentuk Keahlian

Keahlian menjadi salah satu poin yang tidak kalah penting kehadirannya dalam dunia kerja apalagi pada persaingan bisnis yang begitu ketat seperti sekarang ini.

6) Kerelaan

Sangat disarankan ketika Anda bekerja tidak memusatkan perhatian sepenuhnya pada gaji saja karena akan berpengaruh buruk untuk kedepannya. Salah satunya adalah ketika tertimpa tekanan berat, motivasi kerjanya menurun drastis bahkan terkadang sampai memutuskan untuk resign.

7) Kemauan

Istilah kemauan memiliki makna yang cukup dalam yakni dorongan untuk melakukan suatu hal yang dipengaruhi motivasi dari dalam diri manusia maupun faktor-faktor eksternal. Cara menstimulasinya sendiri sangat beragam bagi setiap orang.

8) Daya Pendorong

Setiap individu umumnya terdapat daya pendorong di dalamnya yang cenderung bervariasi. Bagi Anda yang belum mengetahui apa itu daya pendorong, istilah ini berkaitan erat dengan dorongan kekuatan dalam meningkatkan kemauan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

### **2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

A. Motivasi positif. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan

akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

- B. Motivasi negatif. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

- a. Materil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
- b. Non-materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
- c. Kombinasi materiil dan non materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil (medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan Rohani.

#### 2.1.1.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

- Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

- Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

- Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak-seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

- Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

#### **2.1.1.5 Asas-Asas Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), asas motivasi kerja terdiri dari asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik. Adapun penjelasan asas-asal motivasi kerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Asas mengikutsertakan**

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab

atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

## 2. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata, "saya rasa Saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa Saudara mengetahui apa yang sedang terjadi". Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja.

## 3. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usahanya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya pengakuan/pujian itu semakin besar.



#### 4. Asas wewenang yang didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan, "Ini suatu pekerjaan, Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya". Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi antusias.

#### 5. Asa perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya, manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

### 2.1.1.6 Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014), terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi kerja, yaitu:

#### A. Energize

Energize adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan exemplify, communicate dan challenge.

1. Exemplify, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
2. Communicate, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
3. Challenge, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

#### B. Encourage

Encourage adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara empower, coach dan recognize.

1. Empower, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

2. Coach, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerjadalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
3. Recognize, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, di samping keperluan penghasilan.

#### C. Exhorting

Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Exhorting dilakukan melalui sacrifice dan inspire.

1. Sacrifice, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan kita sendiri.
2. Inspire, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah self-inspiration.

### **2.1.2 Sistem Kompensasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Sistem Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Notoatmodjo (2009:142), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik material ataupun non material sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:117), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Enny (2019:37), Kompensasi merupakan daya penggerak bagi sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan dimana kompensasi juga merupakan motivasi bagi sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan dimana dengan kinerja yang akan meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Akbar, et al.,(2021:125), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Cascio F. Wayne dalam buku (Mangkuprawira, 2011: 203).

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Jackson dan Mathis berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung” (Jackson dan Mathis, 2002: 119). Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

#### **A. Gaji Pokok**

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pada dasarnya gaji atau

upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

#### B. Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

#### C. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrintik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi**

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu, perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk

kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah:

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi**

#### 1. Jenis Pekerjaannya dan Pengalamannya

Jenis pekerjaan, tanggung jawab, serta pengalaman karyawan adalah sebagian dari faktor-faktor penting yang mempengaruhi besarnya kompensasi dan gaji karyawan. Semakin kompleks dan besar tanggung jawab dari satu posisi karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan perusahaan.

#### 2. Peraturan Pemerintah

Penentuan dan perbedaan upah dan kompensasi selanjutnya dipengaruhi oleh peraturan pemerintah dalam hal ini UU Ketenagakerjaan. Contohnya saja, besaran gaji karyawan harus mengacu pada upah minimum yang berbeda-beda di setiap daerah. Dalam UU Ketenagakerjaan, pemerintah melarang perusahaan untuk menggaji karyawannya lebih rendah dari UMR yang ditetapkan pemerintah di daerah masing-masing.

#### 3. Benchmark Kompensasi Perusahaan Lain

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, juga ditentukan oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain



pada posisi pekerjaan ataupun sektor yang sama. Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi karyawan, HR biasanya akan melakukan survei gaji di beberapa perusahaan dengan sektor yang sama. Kemudian, hasil survei gaji tersebut dapat dijadikan dasar untuk menentukan besaran gaji serta kompensasi yang akan didapatkan karyawan. Apakah gaji tersebut lebih besar atau lebih rendah, itu semua ditentukan oleh perusahaan selama tetap mematuhi peraturan yang ada.

#### 4. Biaya Hidup Karyawan

Di kota mana karyawan tinggal pastinya akan mempengaruhi berapa besar biaya hidup yang harus dikeluarkan. Maka dari itu, tidak mengherankan apabila salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan adalah biaya hidup. Jika karyawan tinggal di kota yang biaya hidupnya tinggi seperti Jakarta, tentu tuntutan kompensasi serta gaji karyawan akan lebih tinggi. Dengan gaji yang sesudah disesuaikan dengan biaya hidup di daerah masing-masing, ini menjamin karyawan agar bisa hidup layak sambil tetap bekerja.

#### 5. Kemampuan Perusahaan Membayar Gaji Karyawan

Selain faktor eksternal, faktor internal juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi serta gaji karyawan. Di mana faktor internal yang dimaksud adalah kemampuan perusahaan dalam membayar gaji karyawan. Apakah

kondisi finansial perusahaan memang baik sampai bisa memberikan gaji yang tinggi, atau hanya mampu membayar karyawan sebatas UMR.

#### 6. Tuntutan dari Serikat Buruh

Tidak jarang, peranan serikat buruh juga menjadi faktor perusahaan menentukan besarnya kompensasi karyawan. Misalnya, ketika ada tuntutan terkait besaran upah yang dilakukan serikat buruh karena mereka merasa upahnya kurang adil. Perusahaan dapat mempertimbangkan tuntutan tersebut untuk meningkatkan gaji serta kompensasi karyawan. Itulah tadi faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi karyawan. Sebagai HR, tentunya Anda sudah memahami bahwa kompensasi tidak hanya berupa uang saja, tetapi juga terdapat dalam bentuk lainnya seperti fasilitas kantor.

##### **2.1.2.5 Ciri-Ciri Kompensasi**

- a. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan.
- b. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
- c. Kompensasi adalah penghargaan financial yang diberikan kepada karyawan.

## **2.1.3 Kedisiplinan Kerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2019), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hani (2008:17), Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia, karena seorang manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi dikehidupannya, yang akan membahayakan dirinya dan manusia lainnya , bahkan alam semestanya.

Menurut Anton M. Moeliono,dkk (2008:333), Disiplin merupakan bagian dari kesadaran manusia akan suatu kepatuhann perusahaan yang masih dijalankan sehingga apa yang menjadi peraturan dan karena dialam perusahaan dijalankan dengan kesadaran setiap sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Menurut Hafi Ansyari (1983:66), disiplin adalah suatu sikap mental yang dengan sadaran dan keinsyafan mematuhi terhadap perintah-perintah atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal, karena mengerti betul-betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Disiplin menjadi maksud dari alat-alat pendidikan yang ada dan harus ditanamkan dalam hati sanubari anak didik.

### **2.1.3.2 Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan**

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut Hasibuan (2011:194-198):

#### **A. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## B. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

## C. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila semakin kecil balas jasa, maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

## D. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan -

## E. Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### F. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena melalui sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan yang berkurang.

#### G. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### H. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya, sehingga akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **2.1.3.3 Bentuk-Bentuk Kedisiplinan Kerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015: 129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Dengan cara preventif, guru dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua guru harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **2.1.3.4 Jenis-Jenis Kedisiplinan Kerja Karyawan**

Menurut Hartatik (2018:190) jenis – jenis disiplin kerja :

##### **1. Disiplin Diri**

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

##### **2. Disiplin Kelompok**

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu sekolah mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

##### **3. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak guru agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu guru berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga guru mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

##### **4. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki



pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

#### 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

#### **2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97), dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

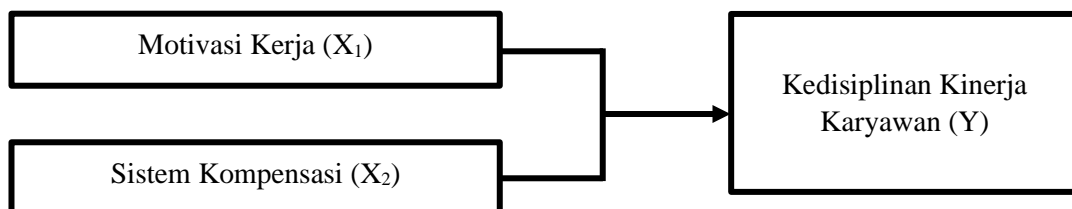
**Tabel 0.2**  
**Peneliti Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil penelitian
1.	Tri Budi Marwanto (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T- statistik sebesar 2.305 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada disiplin kerja prajurit. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja oleh prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur
2.	Tri Budi Marwanto (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Hal ini diketahui dengan nilai T statistic sebesar 2.088 yang berarti lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada disiplin kerja prajurit yang bersangkutan. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja yang semakin tinggi maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.
3.	Nur Abidin (2010)	Motivasi dan kedisiplinan kerja, Sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi Jawa Tengah.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi Jawa Tengah

4.	Tindow et al (2014)	Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank sulut Cabang Calaca	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca.
----	---------------------	--	---

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012:44). Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variable indenpenden, dalam hal ini adalah Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Sistem Kompensasi (X<sub>2</sub>), terhadap variabel dependen yaitu Kedisiplinan Kinerja (Y) yang dilakukan oleh karyawan.



### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan kinerja karyawan
- b. Sistem Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan kinerjakaryawan
- c. Motivasi kerja dan Sistem Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan kinerja karyawan