

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Empiris**

Hal ini mengacu pada penelitian lain yang telah dilakukan untuk mempermudah pengumpulan data, analisis data, dan pengolahan :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pusporini Palupi Jamaludin, Depi Septiawan (2021) dengan judul “Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi di Waroeng SS Spesial Sambal cabang BSD-Tangselsel, untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja di Waroeng SS Spesial Sambal cabang BSD-Tangselsel, untuk mengetahui peran motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Waroeng SS Spesial Sambal cabang BSD-Tangselsel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan enterpretatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 8 orang narasumber, 6 orang sebagai informan utama, 2 orang sebagai informan Triagulasi. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan perusahaan sudah mendapatkan motivasi secara tidak langsung seperti penghargaan bagi karyawan terbaik, akan tetapi masih kurangnya pengetahuan karyawan tentang penghargaan ini. Disiplin kerja perusahaan telah dilaksanakan dengan baik tetapi belum optimal, karena masih ada beberapa karyawan yang belum melaksanakan disiplin kerja dengan baik.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Dewi Chayani (2020) dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Kridatama SITE TIA Sebamban”. penelitian ini bertujuan untuk menguji : motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cipta Kridatama SITE TIA Sebamban. Jenis dari penelitian yang dilakukan adalah Deskriptif Kualitatif dengan jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Cipta Kridatama SITE TIA Sebamban. Hasil penelitian menunjukkan, karyawan akan merasa senang, bahagia sebab perusahaan telah memperhatikan semua hak, kebutuhan dan keinginan. Sehingga karyawan bertambah giat, rajin, disiplin dan semangat dalam bekerja, dengan begitu akan membuat karyawan lebih terpacu lagi

untuk selalu berprestasi dan memberikan yang optimal bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan lebih cepat mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Soeharta Setiawan (2018) dengan judul “Analisis Motivasi Kerja di CV Victoria Furnicenter”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV Victoria Furnicenter. Jenis penelitian yang digunakan metode kualitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga orang karyawan CV Victoria Furnicenter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk rasa aman, kebutuhan rasa memiliki pada karyawan CV Victoria Furnicenter sudah terpenuhi. Meskipun kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri belum terpenuhi sepenuhnya, namun karyawan CV Victoria Furnicenter tetap melakukan pekerjaannya dengan baik.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Zuanda Pratama Harahap, Arwin Yuliana, Ngajudin Nugroho, Ivone (2021) dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan CV. Fawas Jaya Medan”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan CV. Fawas Jaya Medan. Metode penelitian menggunakan metode Kualitatif Deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara terstruktur dengan objek atau sampel 6 orang karyawan CV. Fawas Jaya Medan. Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan. Uji kredibilitas data yang digunakan adalah Triangulasi Sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya masalah dalam CV. Fawas Jaya Medan yang disebabkan oleh pemberian motivasi dari pimpinan, yaitu tidak memberikan motivasi langsung kepada karyawan, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik, dan juga kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ricko Rayliem, Yuliana, Arwin (2022) dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di PT. Mekada Abadi Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kualitatif Deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara terstruktur dengan dengan teknik sampling purposive sampling. Sampel, jumlah informan yang diwawancara berjumlah 6 orang diantaranya 1 manajer operasioanal, 4 kepala divisi dari masing-masing departemen dan 1 karyawan dari departemen marketing. Metode analisis data

mencakup 3 kegiatan yakni reduksi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang, beberapa hal yang harus diperhatikan adalah sikap disiplin karyawan kepada perusahaan dan sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta kompensasi pembayaran insentif harus sesuai dengan tanggal yang dijanjikan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Benni Purba, Piman Bastanta Barus (2021) dengan judul “Analisis Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT. SEI TV) Peceren-Berastagi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT. SEI TV) Peceren-Berastagi. Metode yang dipakai penelitian ini yaitu Kualitatif. Pengumpulan sumber data dalam bentuk data primer dan data sekunder. Analisis data yang dilakukan 1) Triangulasi Sumber, 2) Triangulasi Metode, 3) Reduksi Data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. SEI TV sudah berjalan dengan baik dan optimal. Akan tetapi harus lebih ditingkatkan lagi untuk kedepannya dalam mencapai tujuan perusahaan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Wendy Evander, Yuliana, Arwin, Ngajudin Nugroho, Weny (2022) dengan judul “Analisis Kedisiplinan Kerja Di Perusahaan PT. Petarumah Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja yang diterapkan di PT. Petarumah Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif Deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui metode wawancara terstruktur. Sampel dalam penelitian berjumlah 6 orang yang merupakan 1 orang People Operations Manager, 1 orang Leader, 1 orang Senior, 1 orang Administrasi Customer Service, 1 orang Administrasi Accounting, 1 orang Media Designer Photographer/Videographer, 1 orang Marketing. Metode analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang ditemukan adalah PT. Petarumah Medan harus lebih memperhatikan kedisiplinan dalam bagian hukuman dan penghargaan terhadap karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa penerapan kedisiplinan karyawan di PT. Petarumah Medan sudah cukup bagus.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Darmaesti, Tri Marta Noviani (2021) dengan judul “Pemberian Kompensasi Perusahaan Mempengaruhi Kinerja karyawan Pada Salah Satu Hotel Bintang Lima Di Kota Solo”. Penelitian ini bertujuan untuk lebih mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawannya dan

pengaruh kinerja karyawan dengan adanya kompensasi di Hotel Alila Solo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kualitatif dengan teknik analisis datanya menggunakan Teknik Triangulasi. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian kompensasi untuk karyawan Hotel Alila Solo berupa insentive, tunjangan, asuransi, hari cuti dan jenjang karir. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan wujud perhatian perusahaan pada karyawan sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja. Peningkatan kompensasi yang diterima karyawan Hotel Alila Solo berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di hotel.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Augie Surya Satria dan Liliana Dewi (2018) dengan judul “Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Surya Pranoesa dan mencari bagaimana cara untuk meningkatkannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara semi-terstruktur sebagai metode pengumpulan data. Uji validasi data dari penelitian ini menggunakan metode Triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada tiga aspek yang meningkatkan kinerja karyawan, yaitu aspek kompensasi, aspek disiplin kerja, aspek pendidikan dan pelatihan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Mujibul Hakim, M. Rudi Fanani (2019) dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja karyawan yang berada di PT. Reycom Dokumentasi Solusi, kinerja karyawan terbilang masih rendah didukung hasil penelitian. Keabsahan data yang dilakukan dengan Triangulasi teknik dan sumber. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah adanya faktor eksternal, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah penempatan SDM, disiplin kerja, target produksi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, sistem manajemen, bonus/insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, pensiun, transport, dan fasilitas kantor belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Manajerial seharusnya melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Reycom Dokumen Solusi.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Devi Rustianingtyas, Hermien Tridayanti, Movhammad Arif (2019) dengan judul *“Analysis The Effect Of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction On Employee Performance In CV. Citra Mulya Perkasa Tanggulangin Sidoarjo”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada CV. Citra Mulya Perkasa. Sampel dalam penelitian ini adalah Owner, General Manajer dan Karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta uji validasi data menggunakan Triangulasi Teknik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan kepuasan yang kaya akan bantuan dan insentif. Selain itu, karyawan juga mengharapkan diberikan motivasi dari pimpinan sehingga dapat meningkatkan hasil prestasi pegawai. Dengan demikian karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja di CV. Citra Mulya Perkasa.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Mima Kurniasih, Umar Nimran, Tri Wulida Afrianty (2021) dengan judul *“Go-Ride Drivers Work Motivations Analysis In PT. Gojek Indonesia (Research On Driver Go-Ride PT. Gojek Indonesia Malang)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pengemudi yang tergabung dalam PT. Gojek Indonesia di Malang. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dengan mengumpulkan beberapa data melalui metode Triangulasi. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan model metode analisis Miles, Huberman dan Saldana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pengemudi dipengaruhi oleh karakter individu dan faktor lingkungan kerja. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang diberikan kepada para pengemudi juga meningkatkan motivasi kerja mereka, oleh karena itu para pengemudi ingin tetap bersama PT. Gojek Indonesia. Sementara itu, untuk meningkatkan motivasi kerja masih diperlukan penyesuaian dalam sistem reward yang diberikan kepada pengemudi.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Maulidia, Sungkono, Maman Mulya Karnama (2022) dengan judul *“Efforts Of Application Of Work Discipline In Improving Employee Performance At The State Court Of Karawang 1B”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Pengadilan Negeri 1B Karawang. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri 1B Karawang dalam



kondisi baik dan memuaskan, karena rata-rata pencapaian kinerja pegawai yang diperoleh mendekati nilai target pencapaian yang diharapkan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Rafika Indra Pratama, Wike Pertiwi, July Yuliatwati (2022) dengan judul *“Implementation Of Work Discipline In Improving Employee Performance In The Disciplinary Section Of Perum Peruri”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian disiplin Perum Peruri. Penelitian ini melibatkan pegawai dibagian disiplin melalui studi literatur, studi kasus dan dokumen portofolio dari kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik analisis Triangulasi. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 7 orang pegawai yang terdiri dari Kepala Seksi, Supervisor, Staff, dan Admin Unit Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan menyebabkan absensi kosong pada sistem Employee Self Service (ESS) karena tidak diterapkannya peraturan perusahaan mengenai izin terlambat atau keluar dari perusahaan untuk kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Elvianita Martanti, Eva Sofiatul Imanah (2019) dengan judul *“Analysis Of Employee Wage System (Case Study On Brokerage UMKM In Sukosewu Village, Blitar)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan pegawai pada UMKM di Kabupaten Blitar Yaitu UMKM Rumah Bros. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dilakukan dengan Triangulasi Data, Triangulasi Metode, dan Triangulasi Teori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian pegawai di UMKM Rumah Bros sudah dilakukan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari jaringan dan prosedur yang meliputi fungsi bagian-bagian terkait, dokumen yang digunakan, pencatatan akuntansi yang digunakan, dan sistem pengupahan yang diterapkan.

**Tabel 2.1.**

Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil
1.	<p>Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>(Pusporini Palupi Jamaludin, Depi Septiawan) Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : Jurnal Semarak, Vol.4, No.1, Februari 2021, Hal (140-147) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi di Waroeng SS Spesial Sambal cabang BSD-Tangsel, untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja di Waroeng SS Spesial Sambal cabang BSD-Tangsel, untuk mengetahui peran motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Waroeng SS Spesial Sambal cabang BSD-Tangsel.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Disiplin Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dengan pendekatan enterpretatif</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik non probability sampling yaitu purposive sampling.</li> <li>3. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi.</li> <li>4. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.</li> <li>5. Sampel yang di ambil oleh penulis yaitu sebanyak 8 orang narasumber, 6 orang sebagai informan utama, 2 orang sebagai informan triangulasi.</li> </ol>	<p>Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan motivasi secara jenjang karir mendapatkan hasil seperti penghasil terbaik akan pengetahuan penghargaan perusahaan tersebut baik tetapi belumlah ada beberapa perusahaan melaksanakan o</p>

2.	<p>Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama SITE TIA Sebamban</p> <p>(Fitria Dewi Chayani) Tahun : 2020</p> <p>Jurnal : E-Prints Uniska, 2020</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji: motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <p>1. Motivasi Kerja</p>	<p>1. Jenis dari penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif.</p> <p>2. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban yang menjadi responden dalam penelitian ini.</p>	<p>Hasil penelitian akan merasa perusahaan telat hak, kebutuhan karyawan bertanda dan semangat begitu akan lebih terpacu la dan memberik perusahaan ters Dengan demiki cepat mencapai</p>
3.	<p>Analisis Motivasi Kerja Di CV Victoria Furnicenter</p> <p>(Soeharta Setiawan) Tahun : 2018</p> <p>Jurnal : AGORA Vol 6. No : 2, 2018</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV Victoria Furnicenter.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <p>1. Motivasi kerja</p>	<p>1. Jenis penelitian yang digunakan metode kualitatif.</p> <p>2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling.</p> <p>3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga orang karyawan CV Victoria Furnicenter.</p>	<p>Hasil penelitian kebutuhan fisi rasa aman, kebu karyawan CV V terpenuhi. Mesl aman dan mengaktualisas sepenuhnya, Victoria Funic pekerjaannya d</p>
4.	<p>Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan</p> <p>(Zuanda Pratama Harahap , Arwin, Yuliana . Ngaiudin</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <p>1. Motivasi kerja</p>	<p>1. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.</p> <p>2. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara terstruktur.</p>	<p>Kesimpulan bahwa adanya n Jaya Medan pemberian mot tidak member kepada kary</p>



	<p>Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) ISBN: 978-623-93614-6-4 Hal: 507 – 511</p>			<p>ini adalah karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang berjumlah 6 (enam) informan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa data menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan</li> <li>5. Uji kredibilitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber</li> </ol>	<p>kepada karyawan dengan baik, kepada karyawan memajukan per</p>
5.	<p>Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan</p> <p>(Ricko Rayliem, Yuliana Yuliana, Arwin Arwin) Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora) DOI: 10.55123/sosmaniora.v1i2.514 e-ISSN 2829-2340   p-ISSN 2829-2359 Vol. 1 No. 2 (Juni 2022) 204-209</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui disiplin karyawan di PT. Mekada Abadi Medan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif deskriptif.</li> <li>2. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara terstruktur.</li> <li>3. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling.</li> <li>4. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan melalui pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber.</li> <li>5. Sampel, jumlah informan yang diwawancarai berjumlah 6 (enam) orang diantaranya 1</li> </ol>	<p>Hasil penelitian disiplin kerja beberapa hal adalah sikap di perusahaan dan perusahaan ke kompensasi per sesuai dengan t</p>

				<p>masing–masing departemen dan 1 (satu) karyawan dari departemen marketing.</p> <p>6. Metode analisis data mencakup 3 (tiga) kegiatan yakni reduksi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan.</p>	
6.	<p>Analisis Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT. SEI TV) Peceren-Berastagi</p> <p>(Benni Purba, Piman Bastanta Baru)</p> <p>Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : JEBIT MANDIRI - Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi</p> <p>e-ISSN 2798-2173</p> <p>p-ISSN 2798-2327</p> <p>Vol 1 No. 2 Oktober 2021</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT.SEI TV) Peceren-Berastagi.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan menggunakan indikator disiplin kerja dan kinerja karyawan.</li> <li>2. Peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam bentuk data primer dan data skunder.</li> <li>3. Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan adalah: (1) Triangulasi Sumber, (2) Triangulasi Metode, dan (3) Reduksi Data.</li> <li>4. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.</li> </ol>	<p>Setelah dilakukan dan setelah pembahasan penelitian menunjukkan bahwa disiplin karyawan di PT. dengan baik dan harus lebih ke depannya perusahaan.</p>
7.	<p>Analisis Kedisiplinan Kerja Di Perusahaan PT. Petarumah Medan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif.</li> </ol>	<p>Adapun hasil penelitian adalah PT. Petarumah Medan harus</p>

	<p>Yuliana, Arwin Arwin, Ngadjudin Nugroho, Weny Weny) Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : Repository Universitas HKBP Nommensen, 2022</p>	<p>PT. Petarumah, Medan.</p>		<p>melalui metode wawancara terstruktur.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber.</li> <li>4. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini adalah 6 (enam) orang, yang merupakan 1 (satu) orang People Operations Manager, 1 (satu) orang leader, 1 (satu) orang senior, 1 (satu) orang Administrasi Customer Service, 1 (satu) Administrasi Accounting, 1 (satu) orang Media Designer Photographer/Videographer, 1 (satu) orang Marketing.</li> <li>5. Metode analisis data yang di gunakan adalah jenis kegiatan yaitu reduksi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan.</li> </ol>	<p>Sehingga bisa penerapan ke PT. Petarumah Medan.</p>
<p>8.</p>	<p>Pemberian Kompensasi Perusahaan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Salah Satu Hotel Bintang Lima Di Kota Solo</p>	<p>Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pelaksanaan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif dengan teknik analisis datanya menggunakan teknik triangulasi.</li> </ol>	<p>Pelaksanaan untuk karyawan intensive, tunjangan dan jenjang karir dari perusahaan</p>

	<p>Noviani) Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : HOTELIER JOURNAL Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2442-7934 Vol. 7 Nomor 1 Juni Tahun 2021</p>	<p>perusahaan kepada karyawannya dan pengaruh kinerja karyawan dengan adanya kompensasi di hotel Alila Solo.</p>		<p>digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.</p>	<p>dalam bekerja. yang diterima k berpengaruh p karyawan di ho</p>
9.	<p>Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa</p> <p>(Augie Surya Satria dan Liliana Dewi) Tahun : 2018</p> <p>Jurnal : PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 2, Juni 2018: 170-179</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Surya Pranoesa dan mencari bagaimana cara untuk meningkatkan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel : 1. Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara semi-terstruktur sebagai metode pengumpulan data.</li> <li>2. Uji validitas dari penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian yang meningkat yaitu aspek ko kerja dan aspek</p>
10.	<p>Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi</p> <p>(Mujibul Hakim, M. Rudi Fanani)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kinerja karyawan yang berada di PT. Reycom</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel : 1. Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keabsahan data yang dilakukan dengan triangulasi teknik dan sumber.</li> <li>2. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian yang baik ka beberapa fakto yang mempeng adanya faktor e motivasi terha</p>

	Jurnal : Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis Vol. 16 No.01 Maret 2019	terbilang masih rendah didukung hasil penelitian.			target produksi, kompensasi, bonus/insentif, tunjangan keluarga dan fasilitas meningkatkan Manajerial evaluasi untuk karyawan pada Solusi.
11.	<i>Analysis The Effect Of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction On Employee Performance In CV. Citra Mulya Perkasa Tanggulangin Sidoarjo</i>  (Ayu Devy Rustianingtyas, Hermien Tridayanti, Mochammad Arif) Tahun : 2019  Jurnal : Journal Of World Conference (JWC) E-ISSN: 2656-1174	This study aims to analyze compensation, motivation, and job satisfaction on CV. Citra Mulya Perkasa.	The Variables in this study : 1. Motivation 2. Compensation 3. Job Satisfaction	1. The samples in this study are Owners, General Managers, and employees. 2. Techniques for collecting data on interviews, observation and documentation. 3. This study uses qualitative data analysis which consists of data reduction, presentation of data and conclusions and the validity test of the data, namely triangulation techniques.	The conclusion satisfaction that incentives. In expect to be good leadership so as employee and employees who working at CV.
12.	<i>Go-Ride Drivers Work Motivation Analysis in PT. Gojek Indonesia</i>	This study describes and analyzes the work motivation of	The Variables in this study : 1. Work	1. This research uses a descriptive qualitative, by collecting several data through a	The result p motivation of individual c



	<p><i>Malang)</i></p> <p>(Mima Kurniasih , Umar Nimran, Tri Wulida Afrianty)</p> <p>Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : Wacana– Vol. 24, No. 3 (2021)</p> <p>ISSN : 1411-0199</p> <p>E-ISSN : 2338-1884</p>	<p>Indonesia in Malang.</p>		<p>analyzed by using Miles, Huberman, and Saldana analysis method models.</p>	<p>for the drivers work motivation would like to Indonesia Mea motivation an in the rewards the drivers.</p>
<p>13.</p>	<p><i>Efforts Of Application Of Work Discipline In Improving Employee Performance At The State Court Of Karawang 1b</i></p> <p>(Nurul Maulidia, Sungkono, Maman Mulya Karnama)</p> <p>Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : Enrichment: Journal of Management, 12 (3) (2022) 2250-2255</p>	<p>The purpose of this paper is to find out how the performance of employees of the Karawang District Court 1B.</p>	<p>The Variables in this study :</p> <p>1. Performance employees</p>	<p>1. This study applies a qualitative descriptive method</p>	<p>That the perform Karawang Distr and satisfactory average en achievement o expected achiev</p>

<p>14.</p>	<p><i>Implementation Of Work Discipline In Improving Employee Performance In The Disciplinary Section Of Perum Peruri</i></p> <p>(Rafika Indra Pratama, Wike Pertiwi, July Yuliawati) Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : Jurnal Mantik</p>	<p>This study aims to analyze and describe the implementation of work discipline in improving employee performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri.</p>	<p>The Variables in this study :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discipline</li> <li>2. Performance employee</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. This research involves employees in the Discipline Section through literature studies, case studies, and portfolio documents from research activities.</li> <li>2. In this research, the method used is descriptive qualitative method.</li> <li>3. The number of subjects in this study were 7 (seven) employees consisting of Section Heads, Supervisors, Staff, and Work Unit Admins.</li> <li>4. In this qualitative research, the researcher used triangulation technique.</li> <li>5.</li> </ol>	<p>The results of employees' company regulations not being on absences in the (ESS) system regulations a regarding late company for p can affect employee performance</p>
<p>15.</p>	<p><i>Analysis Of Employee Wage System (Case Study on Brokerage UMKM in Sukosewu Village, Blitar)</i></p> <p>(Diana Elvianita Martanti, Eva Sofiatul Imanah) Tahun : 2019</p> <p>Jurnal : JARES, Vol. 4 No. 1 March, 2019; p-ISSN: 2502-826X; e-ISSN: 2503-</p>	<p>This study aims to find out how the employee wage system in MSMEs in Blitar Regency is UMKM Rumah Bros.</p>	<p>The Variables in this study :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compensation</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data collection techniques in this study were observation, interviews, and documentation.</li> <li>2. The analysis was carried out by triangulation. The researcher used data triangulation, method triangulation, and theory triangulation</li> </ol>	<p>The results show salary system had been carried out be seen from the that include the parts, the documents records used, applied.</p>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tinjauan empiris dan tinjauan teori, penulis menemukan hal yang baru yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zuanda Pratama Harahap , Arwin, Yuliana , Ngajudin Nugroho yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan” ditemukan bahwa penelitian menunjukkan bahwa adanya masalah yang disebabkan oleh pemberian motivasi dari pimpinan perusahaan. Motivasi langsung kepada karyawan, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan baik, dan juga kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan.
  2. Penelitian oleh Ricko Rayliem, Yuliana Yuliana, Arwin Arwin (2022) yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Mekada Abadi Medan” dalam penelitiannya ditemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja karyawan yang kurang, beberapa hal yang harus diperhatikan adalah sikap disiplin karyawan kepada perusahaan, sikap disiplin perusahaan kepada karyawannya serta kompensasi pembayaran insentif harus sesuai dengan tanggung jawab karyawan.
- Dari dua penelitian diatas, ditemukan bahwa terdapat masalah dalam pemberian motivasi kerja, disiplin kerja karyawan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kompensasi diperusahaan lain dalam hal untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil temuan GAP dalam penelitian terdahulu, peneliti mengajukan usulan penelitian dengan judul “**Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Belikopi Merr Surabaya**”.

## **2.2. Landasan Teoritis**

### **2.2.1. Motivasi Kerja**

Menurut (Adha et al., 2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2017) 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.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah apa yang membuat seseorang ingin melakukan pekerjaannya, sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Adapun menurut (Pandi, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- 2) **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

### 3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

### 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Adapun beberapa Indikator motivasi kerja menurut (Adha et al., 2019), yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan Sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- 5) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.



### 2.2.2. Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan semua hal yang berlaku di organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Menurut (Edy, 2019) Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin adalah cara berperilaku yang membantu seorang karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 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, dan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut (Zainal, 2018), yaitu :

- 1) Kehadiran  
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa.
- 2) Ketaatan pada peraturan  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis  
Beberapa karyawan yang mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **2.2.3. Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017) Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. (Widyaningrum, 2019)

Adapun Menurut (Akbar, 2021) Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian atau (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah kepegawaian.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk tibal jasa perusahaan kepada pegawai dalam bentuk finansial langsung maupun tidak langsung.

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Simamora dalam (Priansa, 2017)terdiri atas dua macam :

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung :

- 1) Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran prestasi (*merit pay*).
- 3) Bayaran insentif (*incentive pay*), yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- 4) Bayaran tertanggung (*deferred pay*), yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung :

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi pegawai.
- 2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi Nonfinansial :

a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

b. Lingkungan Kerja

Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Indikator Kompensasi menurut (Hasibuan, 2017), terdiri dari :

- 1) Asuransi,
- 2) Gaji,
- 3) Bonus,
- 4) Tunjangan.

#### 2.2.4. Kinerja Karyawan

Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Pandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut (Pandi, 2018) :

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.

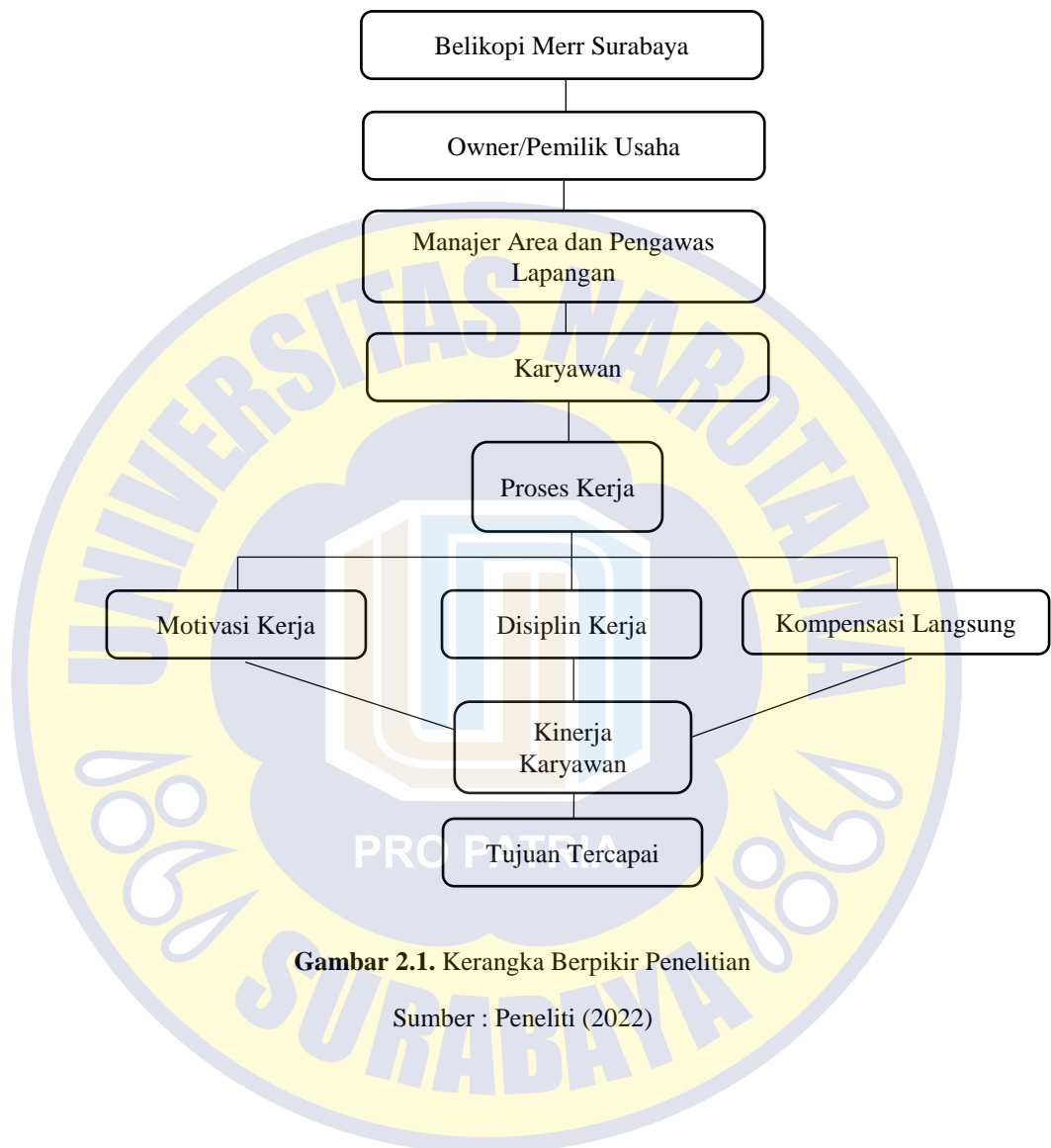
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Mangkunegara, 2017) ada 4 (empat) aspek sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja, kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan
- 2) Kuantitas Kerja, kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala Kerja, dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap Kerja, sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerjasa.



### 2.3. Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1.** Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Peneliti (2022)