

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia, teknologi tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting.

Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya.

Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global.

Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, selain keunggulan pada strategi, keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran SDM yang dimilikinya. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh SDM perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Menurut Affandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Kinerja atau *performance* mengenai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya kompensasi dan Disiplin Kerja.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai kinerja yang semakin baik bagi karyawannya.

Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. Begitupun juga pada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin yang baik, tentu karyawan akan bekerja lebih giat, teratur dan dapat meningkatkan kinerja yang baik.

KSP Tri Dharma Artha yang berlokasi di dusun Rama Dewa kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. KSP Tri Dharma Artha merupakan badan usaha yang bergerak di bidang ekonomi guna menyalurkan dan menyimpan dana bagi masyarakat yang mempunyai Visi membangun koperasi simpan pinjam yang sehat, kuat, dan besar melalui produk dan jasa layanan yang berciri khas untuk kesejahteraan masyarakat, serta Misi Melayani anggota dengan produk dan jasa layanan yang sesuai dengan kebutuhan, Menyediakan lingkungan kerja yang dinamis agar dapat menunjang perkembangan tenaga profesional yang berkualitas, berdedikasi dan memiliki integritas yang tinggi dan Memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi terhadap lingkungan sekitar sebagai wujud partisipasi aktif membangun daerah dan negara. KSP Tri Dharma Artha terdapat beberapa produk yang di tawarkan bagi masyarakat diantaranya simpanan berangka, simpanan arisan, simpanan suka rela serta penyaluran kredit bagi masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi efektivitas kerja individu. Sehingga keberhasilan maupun kegagalan organisasi tergantung pada kinerja individu dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku pekerja yang dapat dipantau, diukur, dan

dinilai dalam tingkat individu. Kinerja atau *performance* mengenai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Fenomene Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya kompensasi. Berikut merupakan terdapat tabel penilaian kinerja karyawan di KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	91 – 100	100	5	Istimewa
2	Achievement Orientation	76 – 90	100	4	Diatas Standard
3	Integrity	65 – 75	100	3	Sesuai Standard
4	Absensi	51 – 64	100	2	Dibawah Standard
5	Team Work	< 50	100	1	Tidak Memenuhi Standard

Sumber : KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari <50 – 100 dan diberi target 100% dengan nilai skala 1-5 dengan keterangan dari tidak memenuhi standard sampai istimewa. Berikut ini merupakan Tabel 1.2 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

No	Area Kinerja	Actual (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	75,5	100	3	Sesuai Standard
2	Achievement Orientation	72,4	100	3	Sesuai Standard
3	Integrity	70	100	3	Sesuai Standard
4	Absensi	75	100	3	Sesuai Standard
5	Team Work	74,6	100	3	Sesuai Standard
Total		73,5	100	3	Sesuai Standard

Sumber : KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah telah mencapai standar dengan range 70-76 dan memiliki nilai skala 3 dengan keterangan sesuai standar. Walaupun kinerja karyawan telah sesuai standar hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja atau *performance* mengenaigambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya kompensasi, dan Disiplin kerja.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan
KSP Tri Dharma Artha

Catatan Hasil Kinerja Karyawan	Total Penilaian Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah			
	2019	2020	2021	2022
Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi	75%	78%	79%	80%
Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah	25%	22%	21%	20%

Sumber: KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi finansial, kompetensi karyawan maka akan berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja dengan prestasi unggul. Prestasi kerja haruslah dimiliki karyawan, karena semakin tinggi prestasi kerja yang didapatkan oleh karyawan, maka lembaga akan memberikan imbalan yang sesuai, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi yang juga berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Affandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa karyawan bekerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi mambantu oerusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Program kompensasi yang diberikan oleh KSP Tri Dharma Artha Kabupaten Lampung Tengah kepada karyawan meliputi pemberian gaji yang diberikan setiap bulan; pemberian bonus atau insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan memberikan tunjangan kepada karyawan ketika hari raya lebaran berupa bingkisan parcel dan tunjangan kesehatan.

Pada kenyataannya kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan dari reward atas kinerja yang dicapai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuantujuan organisasi. Sehingga akan meningkatkan kinerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain memberikan pinjaman, koperasi ini juga menerima penyimpanan dana bagi masyarakat yang ingin menyimpan uangnya pada koperasi. Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi memiliki beberapa karyawan dalam menjalankan koperasinya, berikut adalah daftar jabatan dan gaji KSP Tri Dharma Artha :

Tabel 1.4
Data Kompensasi KSP Tri Dharma Artha
Tahun 2022

JABATAN	Gaji	Tunjangan		Asuransi	Bonus
		Uang Makan	Transport		
HRD/Personalia	Rp5.000.000	Rp1.000.000	Rp1.000.000	Rp80.000	Rp500.000
Manager	Rp3.000.000	Rp800.000	Rp400.000	Rp80.000	Rp350.000
Staf Administrasi Akutansi	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Staf Administrasi Pinjaman	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Staf Administrasi	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Customer Service	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Staf Administrasi Pinjaman	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Staf Administrasi Simpanan	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Staf Administrasi Tabungan	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Kasir	Rp1.500.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Staf Penagihan	Rp1.700.000	Rp300.000	Rp350.000	Rp80.000	Rp300.000
Security/Satpam	Rp1.100.000	Rp200.000	Rp150.000	Rp80.000	Rp200.000

Sumber KSP Tri Dharma Artha, 2022

Berdasarkan tabel diatas kita dapat melihat bahwa karyawan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha adalah karyawan tetap, rata-rata penghasilan karyawan KSP Tri Dharma Artha adalah Rp. 1,7 juta per bulan, selain itu kompensasi juga dapat dicapai sesuai dengan hasil persentase lancar per account berupa insentif. Pemberian insentif akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan berkelakuan baik serta tidak dikenakan sanksi oleh perusahaan. Jika tidak berprestasi atau tidak mencapai target dan dikenakan sanksi maka pemberian insentif akan dikurangi sesuai dengan target yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha juga memberikan bonus kepada karyawannya besarnya yaitu berupa Uang Makan, Transport, Asuransi dan juga bonus akhir tahun yang diberikan pada saat akhir tahun. Bervariatifnya kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan bonus yang diperoleh karyawan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki cara tersendiri untuk menentukan agar karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan menginginkan kinerja yang baik.

Jumlah kompensasi yang diterima diduga ada ketidaksesuaian terhadap beban kerja yang dilakukan oleh karyawan. Namun kenyatannya masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan bonus secara rutin hal ini akan menjadi pedoman untuk karyawan yang bersangkutan menjadi kurang produktif dan semangat kerjanya kurang tinggi. Akhirnya kompensasi yang diberikan tersebut berdampak kepada kinerja perusahaan. Berdasarkan data dan informasi diatas kompensasi tersebut yang menjadi penyebab fluktuatifnya kinerja perusahaan.

Penurunan kinerja juga disebabkan oleh Disiplin Kerja. Disiplin Kerja Menurut Muhammad Exsan (2019) Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Berikut adalah hasil prasurvey kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah :

Tabel 1.5

**Rekapitulasi Penyebaran Angket Pra-penelitian Mengenai Disiplin Kerja
karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha
Lampung Tengah**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	7	5	11	4	3
2	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab Karyawan dan dikerjakan secara optimal	5	15	6	3	1

3	Jam kerja karyawan dilakukan seoptimal mungkin oleh Karyawan dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi	10	9	8	2	1
4	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	11	7	5	2	5
5	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab Karyawan dapat dipertanggungjawabkan	1	3	6	12	8
6	Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor	8	7	6	5	4

Sumber: Pra Survei terhadap karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

Salah satu masalah disiplin kerja yang rendah dan tidak stabil yaitu tingkat absensi yang terjadi pada salah satu instansi pemerintah yaitu Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah, salah satu merupakan badan usaha yang bergerak di bidang ekonomi guna menyalurkan dan menyimpan dana bagi masyarakat. yang beralamat di Desa, Rukti Harjo, Seputih Raman, Lampung Tengah, ketidakhadiran atau kemangkiran karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$AK = \frac{KH}{JP \times HK} \times 100\%$$

Keterangan :

AK = Angka Kemangkiran

KP = Jumlah Hari Karyawan

JP = Jumlah Karyawan

HK = Hari Kerja

Tabel 1.6
Data Daftar Hadir Karyawan KSP Tri Dharma Artha
Lampung Tengah
Tahun 2022

No	Bulan	Hari Kerja 2021	Hari Kerja 2022	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi 2021	Tingkat Absensi 2022
1	Januari	25	25	32	15%	15%
2	Februari	23	22	32	12%	12%
3	Maret	26	25	32	16%	16%
4	April	24	22	32	15%	11%
5	Mei	19	18	32	12%	15%
6	Juni	25	25	32	15%	16%
7	Juli	25	24	32	12%	13%
8	Agustus	24	26	32	13%	15%
9	September	26	26	32	15%	16%
10	Oktober	25	25	32	17%	15%
11	November	26	26	32	15%	16%
12	Desember	26	27	32	16%	17%

Sumber: KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat banyaknya karyawan yang tidak disiplin dilihat dari total status yaitu meliputi kriteria karena rata-rata perbulan tertinggi mencapai 15%, dan yang terendah yaitu 12%. Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan belum optimal jika dilihat dari tingkat absensi belum mencapai 100%. Sedangkan hari kerja efektif dalam satu bulan yaitu jumlah hari dalam satu bulan dikurangi hari libur dan jam kerja 5 hari kerja. Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh Karyawan. Selain masalah ketidakhadiran Karyawan, berikut dapat kita lihat masalah kedisiplinan dari catatan pelanggaran-pelanggaran peraturan yang dilakukan Karyawan dan jumlah sanksi kerja Karyawan dalam waktu 3 tahun terakhir. Berdasarkan prasurevei yang dilakukan terdapat data yang dimaksud sebagai berikut:

Tabel 1.7
Jenis Pelanggaran Disiplin dan Jenis Sanksi
Absensi Karyawan KSP Tri Dharma Artha
Lampung Tengah
Tahun 2022

No	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jenis Sanksi
1.	Pelanggaran Disiplin Rendah, yaitu : a. Pelanggaran yang dilakukan Karyawan yang lamban, kurang tanggap dan lalai dalam melakukan pekerjaan.	Teguran Lisan
2.	Pelanggaran Disiplin Sedang, yaitu pelanggaran yang dilakukan Karyawan yang : . Tidak masuk kerja tanpa keterangan atau mangkir maksimal 3 hari dalam 1 bulan. . Melanggaran peraturan dan tata tertib Perusahaan (dilakukan berulang kali). Peraturan dan tata tertib ini berupa diantaranya yaitu : jam kerja yang tidak sesuai dengan aturan Perusahaan , sering meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, tidak mengikuti aturan dalam penggunaan alat kerja, merusak barang / inventaris Perusahaan dan lain-lain.	Teguran tertulis yang terdiri dari : a. SP 1 b. SP 2 c. SP 3
3.	Pelanggaran Disiplin Berat, yaitu pelanggaran yang dilakukan Karyawan yang : a. Berkelahi di lingkungan Perusahaan . b. Melakukan perjudian dan tindakan asusila di lingkungan Perusahaan . c. Menjual dan mengkonsumsi minuman keras dan obat-obatan terlarang. d. Mencuri barang / inventaris Perusahaan .	a. Pemberhentian sementara (<i>Skorsing</i>). b. Pemutusan hubungan kerja.

Sumber: KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah, 2022

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat beberapa pelanggaran disiplin dan jenis sanksi yang diberikan oleh Perusahaan untuk setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Adanya peraturan perusahaan dalam mendisiplinkan Karyawan bertujuan memotivasi Karyawan sehingga dapat mendisiplinkan diri, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang baik, efisiensi yang tinggi, moral kerja yang baik dan efektivitas kerja Karyawan semakin meningkat, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh Agung Bagus Wijayanto (2020) menunjukkan adanya kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agung Bagus Wijayanto (2020) turut menyampaikan bahwa kebijaksanaan kompensasi, baik besarannya, susunan, dan waktu pembayarannya dapat mendorong kinerja dan keinginan karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja yang maksimal sehingga membantu mencapai cita-cita perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Agung Bagus Wijayanto (2020) penelitian yang dilakukan Tanod Nanda Aromega (2019) menemukan bahwa hubungan kompensasi terhadap kinerja tidak signifikan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP TRI DHARMA ARTHA LAMPUNG TENGAH”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.
3. Apakah Kompensasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

1.4 Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Departemen Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

2. Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah dusun Rama Dewa Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah Juni 2022 sampai dengan Februari 2023.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah

Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan Kompensasi dan Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

2. Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar Pustaka**Lampiran**