

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Variabel Penelitian

2.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja karyawan itu sendiri. Bervariatifnya kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan bonus yang diperoleh karyawan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki formula 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.

Menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut M. Yani (2012) dalam Isabella (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Selanjutnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Edison, Anwar, & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Sedangkan oleh Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada pihak perusahaan.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Afandi (2018) Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect Payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*Non Financial Rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Afandi (2018) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi yaitu:

1. Tingkat Biaya Hidup
2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain
3. Tingkat Kemampuan Perusahaan
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
5. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku
6. Peranan Serikat Buruh

2.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi, (2018), Beberapa Indikator Kompensasi Sebagai Berikut :

1. Upah atau Gaji: Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif: Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
3. Tunjangan: Contoh tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kekaryawanan.
4. Fasilitas: Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.6 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. 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.

Menurut Wijayanto (2020) tujuan utama dari disiplin adalah “untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat.

Menurut Afandi (2018) Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Sedangkan disiplin menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa, “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut”. Dengan kata lain, disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerja.

Melihat kutipan tersebut, disiplin diarahkan untuk memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan secara sukarela sehingga dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Banyak yang mengartikan disiplin itu harus karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu “kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis” Hasibuan (2013).

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota perusahaan tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.7 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) fungsi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan atau karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukum
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.1.9 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja terbagi beberapa macam, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong

karyawan agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin ini dilakukan untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika karyawan melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Disiplin ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Disiplin ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja, seperti: teguran lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

2.1.10 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018) Indikator Disiplin Kerja Karyawan diantaranya:

1. Ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tetap waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.1.11 Kinerja

2.1.12 Definisi Kinerja Karyawan

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak dapat diperoleh manusia baik secara alami maupun dengan belajar. Sekalipun manusia memiliki potensi untuk berperilaku tertentu, namun perilaku itu hanya teraktualisasi pada saat-saat tertentu. Potensi perilaku tertentu disebut kemampuan, sedangkan ekspresi potensi ini disebut kinerja. Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya.

Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2016) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

2.1.13 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.

3. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

7. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

9. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.14 Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator. Ada beberapa indikator kinerja menurut Fahmi (2016) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pemimpin maupun karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan tanggung jawab.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan yang dihasilkan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

Adanya rasa tanggung jawab pemimpin pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan masalah yang ada diperusahaan.

5. Kerjasama

Kesediaan pemimpin berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

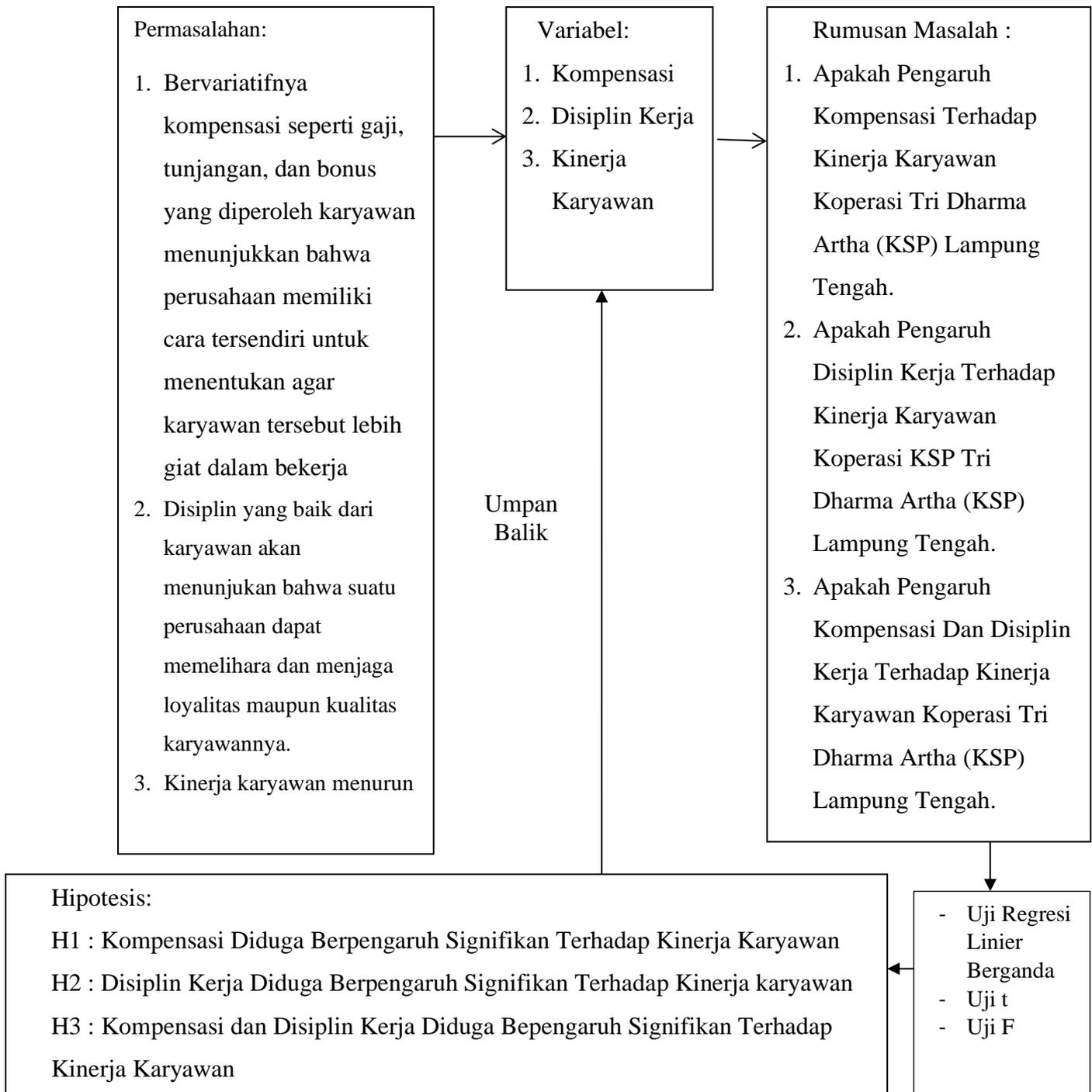
No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Rencana Penelitian Sekarang	Hasil Penelitian
1	Tanod Nanda Aromega (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah Hotel sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah Koperasi Simpan Pinjam. 2. Fokus dalam penelitian sebelumnya adalah Karyawan Hotel sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam 3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di Yuta Hotel Manado sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Lampung Tengah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengurus surat perizinan melakukan penelitian 2. Wawancara dan Observasi 3. Membuat daftar pernyataan kuisioner 4. Mengumpulkan jurnal pendukung 5. Menganalisis Data 	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado
2	Wijayanto (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cabang Narogong	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah Koperasi Simpan Pinjam. 2. Fokus dalam penelitian sebelumnya adalah Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengurus surat perizinan melakukan penelitian 2. Wawancara dan Observasi 3. Membuat daftar pernyataan kuisioner 4. Mengumpulkan jurnal pendukung 5. Menganalisis Data 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Rencana Penelitian Sekarang	Hasil Penelitian
			3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk Cabang Narogong sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Lampung Tengah		
3	Jeni Andriani (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah. 2. Fokus dalam penelitian sebelumnya adalah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah. 3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengurus surat perizinan melakukan penelitian 2. Wawancara dan Observasi 3. Membuat daftar pernyataan kuisioner 4. Mengumpulkan jurnal pendukung 5. Menganalisis Data 	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
4	Dedy Asep (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	1. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah Universitas Batam	1. Mengurus surat perizinan melakukan penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kepemimpinan dan kompensasi serta disiplin

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Rencana Penelitian Sekarang	Hasil Penelitian
		Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Universitas Batam Indonesia	<p>Indonesia sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah.</p> <p>2. Fokus dalam penelitian sebelumnya adalah Karyawan Universitas Batam Indonesia sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah.</p> <p>3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di Universitas Batam Indonesia sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah</p>	<p>2. Wawancara dan Obsrvasi</p> <p>3. Membuat daftar pernyataan kuisioner</p> <p>4. Mengumpulkan jurnal pendukung</p> <p>5. Menganalisis Data</p>	<p>organisasi diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian Universitas Batam harus mengoptimalkan pengaturan dan pengawasan disiplin pegawainya karena penelitian hasilnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>
5	Sahli Mustofa (2020)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada KSP Mekar Surya Karanganyar)	<p>1. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah KSP Mekar Surya Karanganyar sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah.</p> <p>2. Fokus dalam penelitian sebelumnya adalah Karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar sedangkan pada penelitian ini fokus penelitiannya adalah Karyawan Koperasi</p>	<p>1. Mengurus surat perizinan melakukan penelitian</p> <p>2. Wawancara dan Obsrvasi</p> <p>3. Membuat daftar pernyataan kuisioner</p> <p>4. Mengumpulkan jurnal pendukung</p> <p>5. Menganalisis Data</p>	<p>Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening KSP Mekar Surya di Karanganyar</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Rencana Penelitian Sekarang	Hasil Penelitian
			<p>Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah.</p> <p>3. Lokasi dalam penelitian sebelumnya di KSP Mekar Surya Karanganyar sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Koperasi Simpan Pinjam Tri Dharma Artha Lampung Tengah</p>		

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran

2.4.1 Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi dapat memacu karyawan agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan karyawan untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan. Hasibuan (2013:57) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Berdasarkan data dan hasil penelitian yang penulis lakukan, penulis berhipotesis bahwa:

H1: Kompenasai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

2.4.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya *performance* kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Hasibuan (2013:248) menuturkan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dengan kelompok atau perusahaan. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah tersebut dapat diatasi secara cepat dan mudah”.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.

2.4.3 Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang ada dalam suatu organisasi belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan karyawannya memberikan kinerja maksimal, agar dapat memberikan dampak positif kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak serta ditunjang dengan pendisiplinan kerja diharapkan menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian I Wayan Niko Susanta (2013); Firzhiyanah Mustika Utami (2014); Mardi Astutik (2016); Arum Eka Murti (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan KSP Tri Dharma Artha Lampung Tengah.