

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran Perusahaan (Suparyadi, 2015).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Larasati, 2018).

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam dunia manajemen organisasi, mengusung pendekatan strategis yang terkait erat dengan pengelolaan aset paling berharga perusahaan, yakni individu dan tim kerja. Keterlibatan pimpinan dan karyawan mencakup pemanfaatan kemampuan dan potensi yang dimiliki, menciptakan kerangka kerja bagi kontribusi optimal terhadap pencapaian visi perusahaan. Pemahaman bahwa karyawan bukanlah sekadar mesin, melainkan individu dengan potensi dan bakat yang dapat terus dikembangkan, menjadi landasan bagi manajemen sumber daya manusia. Proses pengembangan ini kemudian memerlukan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, di mana kemampuan yang telah dikembangkan dapat diaplikasikan secara efektif untuk keberhasilan perusahaan.

2.1.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen dalam MSDM sebagai berikut (Larasati, 2018):

1. Pengusaha

Orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan.

2. Karyawan

Sumber daya manusia (karyawan atau staff atau *worker*) adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, manajemen tidak akan berjalan.

3. Pemimpin atau Manajer

Orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan bawahannya.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang meliputi yaitu (Larasati, 2018):

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b. Pengembangan (Pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental & loyalitas)
- f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

2.1.1.4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola dan mengatur tenaga kerja terdapat beberapa pendekatan dalam suatu perusahaan yaitu (Larasati, 2018):

1. Pendekatan Paternalis

Manajer bertindak sebagai bapak bagi karyawan, bawahan diperlakukan dengan baik dan diberi fasilitas. Pendekatan ini menimbulkan permasalahan yaitu

karyawan menjadi manja, malas, dan produktivitas kerja menurun (laba perusahaan menurun).

2. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Karyawan dianggap sebagai manusia yang memiliki martabat & kepentingan hidup yang harus diperhatikan agar hidup layak dan sejahtera.

3. Pendekatan Manajerial

Organisasi sangat tergantung pada manajer. Kehidupan kerja dan prestasi karyawan sangat bergantung pada atasan langsung.

4. Pendekatan Sistem Sosial

Organisasi berhasil bila ada sistem sosial yang terintegrasi & terjalin harmonis (sistem internal & eksternal). Sistem internal melibatkan karyawan dan atasan dan sistem eksternal melibatkan serikat buruh, pemerintah dan masyarakat.

5. Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusinya kepada karyawan, manajer, dan organisasi, melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul. Bila tidak diantisipasi, masalah akan lebih sulit dipecahkan.

Dengan pendekatan tersebut, tujuan utama adalah meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja juga perlu diperhatikan agar tidak menghambat kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan definisi dari para ahli, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang terlihat baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab tugas. Hal ini terwujud dalam satu periode waktu dengan mematuhi aturan yang berlaku, serta memperhatikan moral dan etika sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (Sutrisno, 2016):

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
3. Kreatifitas (*Creativity*)
Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

2.1.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Robbins, 2016):

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

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

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan

kepegawaian. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dengan tujuan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan karyawan cenderung menghargai kerja keras serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja, organisasi memberikan kompensasi yang sesuai, tidak hanya sebagai bentuk pengakuan kontribusi karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja positif. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat memastikan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkontribusi maksimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang sehat dan produktif. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan nilai bagi individu, keluarga, dan masyarakat secara lebih luas. Oleh karena itu, manajemen kompensasi yang bijak perlu diterapkan untuk menjaga kesejahteraan karyawan, memberikan dampak positif pada lingkungan sekitarnya, dan menciptakan hubungan saling menguntungkan antara organisasi dan karyawannya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya (Mangkunegara, 2017):

1. Kompensasi langsung
 - a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
 - b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
 - b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Berdasarkan bentuk kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.1.3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah (Batjo, 2018):

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada

pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda.

2.1.3.4. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi diantaranya (Afandi, 2018):

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2.1.4.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2016):

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.4.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis Disiplin kerja yaitu (Mangkunegara, 2017):

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya (Hasibuan, 2017):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.4.5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut (Agustini, 2019):

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong kerja (Sedarmayanti, 2017). Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Sutrisno, 2016).

Maka disimpulkan Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

2.1.5.2. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah (Mangkunegara, 2017) :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu (Suwatno, 2011):

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk makan, minum dan perlindungan fisik;
2. Kebutuhan rasa aman, perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan;
3. Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai;
4. Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai;
5. Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat.

2.1.5.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Lima hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kompensasi. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini :

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang, yang diambil menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} = 3,661$. Artinya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Refly Hendy Leppa, Rosalina A. M. Koleangan, Jantje L. Sepang (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil yang dapat di lihat dari statistik uji t menunjukan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,122 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,119 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,905 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil yang dapat di lihat dari statistik uji t menunjukan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,972 yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,119 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,066 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh secara parsial antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil yang dapat di lihat dari statistik uji t

menunjukkan secara parsial variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,465 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,119 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rattu Andrey R. H, Adolfina, Yantje Uhing (2019) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah makan di Manado, yang berjumlah 154 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05. Dengan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Aryo Baskoro, Devianti Amelia (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie Dan Resto Cibinong. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif, regresi linier berganda dengan alat olah data SPSS versi 20.0. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P-Value*) sebesar 0,880 yang lebih besar dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,023. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai korelasi hubungan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dengan kategori sedang yaitu sebesar 0,677. Dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Oki Satria Wirawan (2022) Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Savaya Bali. Pengumpulan sampel menggunakan sampel *Non Probability* dan jumlah responden penelitian ini 60 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, kemudian dilakukan metode kuantitatif, sebagai berikut; uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, uji hipotesis melalui uji F dan uji t dan

koefisien determinasi (R^2). Hasil pandangan dari jawaban kuesioner karyawan Savaya Bali dan perolehan analisis regresi linier berganda diketahui variabel Motivasi kerja sejumlah 0,856 menyatakan tiap peningkatan Motivasi kerja sejumlah 1 satuan, akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sejumlah 0,856. Dengan kesimpulan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna, Sri Isnowati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan $\text{Sig.} = 0,946 > 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh negatif kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Miswanto Rr. Niken Purwasari, Isnanda Zainur Rohman (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Dengan Kompensasi Sebagai Pemoderasi. Dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden, data yang diolah adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Diketahui bahwa koefisien regresi disiplin kerja pada tahap pertama sebesar 0,284. Angka tersebut menandakan bahwa nilai Disiplin Kerja (X_2) meningkat, maka akibatnya kinerja akan meningkat 0,284. Hasil analisis juga menghasilkan nilai probabilitas (*P-value*) koefisien regresi = 0,000 ($P\text{-value} \leq 0,05$) menandakan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja. Tahapan kedua menghasilkan nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar -0,003. Akan tetapi, Kompensasi sebagai variabel independen tidak signifikan berpengaruh karena nilai probabilitasnya yang sebesar 0,158 adalah lebih besar dari 0,05. Tahapan ketiga menghasilkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja yang dimoderasi Kompensasi sebesar 0,031. Nilai probabilitas (*P-value*) pada koefisien regresi tersebut sebesar 0,361 dan berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan Kompensasi tidak berindikasi memoderasi pengaruh pada Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryam Dunggio, Chusnah, Ahmad Sukatmajaya, Aufia Maulidiya (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Kompensasi Studi Pada PT. SS Danisa

Nusantara. Dengan jumlah sampel sebanyak 67 karyawan, metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model SEM-PLS. Nilai *P-value* pengaruh interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi ($X*Z$) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,471, sementara nilai *alpha* (α) sebesar 5% (0,05). Oleh karena nilai $P\text{-value} > \alpha$ ($0,471 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa interaksi antara disiplin dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SS Danisa Nusantara. Oleh karena pengaruh variabel kompensasi (Z) dan interaksi ($X*Z$) tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel moderator homologizer.

Penelitian yang dilakukan oleh Subhan Djaya (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Di Moderasi Kompensasi. Dengan jumlah sampel sebanyak 97 karyawan, analisis SEM WarpPLS 7.0 digunakan dalam menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Nilai *P-value* sebesar -0,256 dan *P-value* $0,001 < 0,005$. hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi atau memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin K, Nila Khaera Amaliah, Nasrullah Bin Sapa (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BTN KCS Makassar. Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai koefisien parameter (β) sebesar 1,070 dengan taraf signifikan 0,421 yang berarti tidak signifikan, variabel kompensasi menghasilkan nilai koefisien parameter (β) sebesar 1,189 dengan taraf signifikansi 0,379 atau tidak signifikan, variabel moderat menghasilkan nilai koefisien parameter (β) sebesar -0,016 dan nilai signifikan 0,594 atau tidak signifikan. Oleh karenanya, kompensasi memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara parsial : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja. Secara simultan : Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.
2	Refly Hendy Leppa,	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja	Secara parsial : tidak terdapat hubungan yang positif antara

	Rosalina A. M. Koleangan, Jantje L. Sepang (2021)	Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon	X3 : Komunikasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin dengan Kinerja. Secara simultan : Motivasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3	Rattu Andrey R. H, Adolfina, Yantje Uhing (2019)	Pengaruh Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado	X1 : Pengalaman Kerja X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Secara parsial : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara simultan : Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
4	Dimas Aryo Baskoro, Devianti Amelia (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Di Oktias Brasserie Dan Resto Cibinong	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Secara parsial : tidak terdapat hubungan yang positif antara Motivasi dengan Kinerja. Secara simultan : Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
5	I Gede Oki Satria Wirawan (2022)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Savaya Bali	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara simultan : Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara parsial : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6	Nailul Muna, Sri Isnowati (2022)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Pengembangan Karir Y : Kinerja	Secara simultan : tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja. Secara parsial : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7	Miswanto, Rr. Niken Purwasari, Isnanda Zainur Rohman (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Kompensasi	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Z : Kompensasi	Efek Moderasi : Kompensasi tidak memoderasi pengaruh Disiplin terhadap Kinerja. Secara simultan : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja.
8	Maryam Dunggio, Chusnah, Ahmad Sukatmajaya, Aufia Maulidiya (2022)	Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja PT. SS Danisa Nusantara	X : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kompensasi	Efek Moderasi : Kompensasi tidak memoderasi hubungan pengaruh Disiplin terhadap Kinerja. Secara parsial : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Subhan Djaya (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan Z : Kompensasi	Efek Moderasi : Kompensasi dapat memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Secara simultan : Motivasi dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
10	Amiruddin K, Nila Khaera Amaliah, Nasrullah Bin Sapa (2021)	Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Kompensasi Pada BTN KCS Makassar	X1 : Budaya X2 : Motivasi Y : Kinerja Z : Kompensasi	Efek Moderasi : Kompensasi tidak memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Secara parsial : Budaya berpengaruh positif terhadap Kinerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat di gambarkan dengan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi para penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

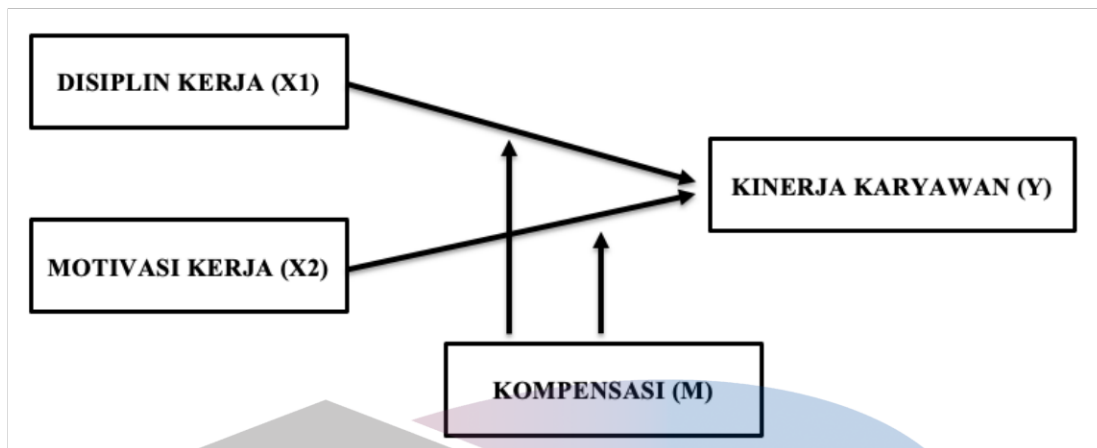
Sumber daya manusia (karyawan atau staff atau *worker*) adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, manajemen tidak akan berjalan. Untuk mencapai hal itu maka

perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran Perusahaan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diukur dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mencapai kinerja karyawan harus ada bentuk perilaku yang wajib di tanamkan pada diri karyawan yaitu disiplin kerja, agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau dimana saja.

Dalam pencapaian kinerja karyawan, karyawan perlu dipenuhi kebutuhannya yaitu motivasi kerja, agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai kinerja karyawan, kompensasi yang merupakan suatu bentuk imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan juga tidak luput dalam pencapaiannya. Kompensasi dapat menjadi implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin karena dengan cara seperti ini dapat membuat organisasi yang bersangkutan memperoleh manfaat dan keuntungan yang semaksimal mungkin.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti yang dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan (kompensasi) sebagai variabel moderasi.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan hipotesis diatas maka hipotesis yang diajukan oleh penelitian adalah :

2.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Hal ini menjelaskan bagaimana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, ketika seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja karyawan yang akan dicapai oleh karyawan. Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ekhsan, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.

2.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017). Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya atau mengembangkan beberapa ide ketika karyawan dihadapkan oleh permasalahan yang ada dalam sebuah pekerjaan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki seorang karyawan sehingga kinerja karyawan yang didapatkan oleh karyawan akan menjadi maksimal dan memuaskan. Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Andrey *et al.*, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.

2.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017). Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Ketika karyawan disiplin dan mendapatkan motivasi kerja yang berbeda maka berbedalah informasi atau dukungan internal yang didapatkan karyawan, sehingga dengan hal itu dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wirawan, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.

2.4.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi Pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kompensasi dapat memoderasi faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi dapat menimbulkan adanya dorongan semangat dalam diri karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Enny, 2019). Hasil pencapaian masing-masing karyawan tentu akan berbeda-beda, hal itu dilihat menurut hasil kerja karyawan yang telah ditentukan oleh standar operasional perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Akan tetapi penjelasan tersebut tidak diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Nailul et al., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai moderasi pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.

2.4.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017). Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya atau mengembangkan beberapa ide ketika karyawan dihadapkan oleh permasalahan yang ada dalam sebuah pekerjaan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki seorang karyawan sehingga kinerja karyawan yang didapatkan oleh karyawan akan menjadi maksimal dan memuaskan. Kompensasi dapat memoderasi faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi dapat menimbulkan adanya dorongan semangat dalam diri karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Enny, 2019). Hasil pencapaian masing-masing karyawan tentu akan berbeda-beda, hal itu dilihat menurut hasil kerja karyawan yang telah ditentukan oleh standar operasional perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memoderasi hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Djaya, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai moderasi pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.

2.4.6. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kompensasi, sebagai imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan, dapat memoderasi faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong semangat kerja, menciptakan dorongan intrinsik dalam diri karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks ini, Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Enny, 2019). Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berperan sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai instrumen penting yang merangsang disiplin kerja dan motivasi karyawan, mendorong terciptanya lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Motivasi kerja, yang menciptakan dorongan dan semangat, memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Karyawan yang termotivasi akan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi permasalahan pekerjaan. Kompensasi, sebagai bentuk imbalan berupa uang atau bukan uang, memainkan peran krusial dalam memoderasi faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja, memberikan dorongan semangat dalam diri karyawan (Enny, 2019). Evaluasi kinerja tetap berdasarkan standar operasional perusahaan, melibatkan aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama (Sutrisno, 2016). Dengan motivasi dan kompensasi yang baik, karyawan dapat mencapai kinerja optimal dan berkontribusi secara maksimal sesuai dengan tuntutan organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H6 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai moderasi pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.