

Pengaruh Disiplin Self Efficacy, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Megah Internusa

¹Saur Panjaitan ²Rahmat Hidayat

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

Bekasi Jawa Barat

E-mail : rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id¹, saur.panjaitan@pelitabangsa.ac.id²

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisa pengaruh masing – masing variabel, Disiplin, Self Efficacy dan Kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 70 responden. Pengumpulan data meliputi observasi dan penyebaran kuesioner yang mana hasilnya akan diuji menggunakan SPSS 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan namun tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Self Efficacy secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar angka R Square yaitu 0.787 atau 78,7%. Angka tersebut berarti variasi variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat sebanyak 78,7%. Sedangkan sisanya 21.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel diluar penelitian.

Katakunci: *Disiplin; Self Efficacy; Kompensasi; Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of each variable, Disiplin, Self Efficacy and Compensation. This study uses quantitative data methods. The population in this study data were collected through a questionnaire method to 70 respondents. Data collection includes observation and distributing questionnaires where the results will be tested using SPSS 25 through validity testing, reliability testing, classical assumption testing and hypothesis testing. The results showed that Dicine partially does not have a significant effect but still has a contribution to employee performance. Self efficacy partially has a positive and significant effect on employee performance. Compensation in this study is partially positive and has a significant effect on employee performance. The RSquare number is 0.787 or 78.7%. This figure means that the variation of the independent variable has an influence on the dependent variable as much as 78.7%. While the remaining 21.3% is influenced by other variables outside this regression equation or variables outside the study.

Keywords: *Disiplin; Self Efficacy; Kompensasi; Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Di era globalisasi

yang menjadi faktor penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci paling utama yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal

untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Manusia merupakan sumber daya manusia yang terpenting di organisasi, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan baik..Sumber daya manusia mempengaruhi proses organisasi diimana sumber daya manusia yang bberkualitas akan mempengaruhi kinerja karyawan, Sodikin (2017)

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka secara otomatis profitabilitas perusahaan akan meningkat. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji dan diteliti. Hal ini berkaitan dengan aktualisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang mampu berkiprah dan berkontribusi secara nyata dalam perkembangan organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dan setiap karyawan haruslah memiliki kinerja yang baik. Karena dengan kinerja yang baik maka akan mendapatkan hasil produktivitas yang baik pula. Maka dari itu kinerja karyawan menjadi hal yang harus benar – benar diperhatikan oleh perusahaan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa menghasilkan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan. Salah satu contoh pengukuran kinerja karyawan adalah dengan melihat pencapaian target yang dicapai pada hasil produktivitas yang telah berjalan sebelumnya.

2. LANDASAN TEORI

Kurangnya keyakinan diri karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, menyebabkan karyawan sering mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Kesempatan untuk

berkembang dan mendapatkan promosi jabatan yang masih kurang, dalam hal ini karyawan merasakan bahwa akan lebih sulit untuk dapat jabatan yang lebih tinggi ini dikarenakan kesempatan untuk dapat berkembang dan promosi yang rendah sehingga karyawan tidak memiliki keyakinan untuk dapat maju. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya komunikasi antar karyawan mengakibatkan karyawan tidak nyaman untuk bekerja dan kurang fokus dalam menjalankan tugasnya.

Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktik yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Selain itu pemberian kompensasi dan motivasi juga sangat penting dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan tunjangan. Kinerja karyawan dinilai belum optimal, ditandai dengan hilangnya semangat karena kompensasi atau upah yang diterima tidak sesuai ekspektasi. Kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap motivasi dan semangat bekerja karyawan yang berkorelasi pada hasil kinerja yang menjadi optimal. Ketika seseorang sudah tidak semangat maka produktivitas akan menurun dan pencapaian target produksi tidak terpenuhi. Hal ini menjadikan kinerja karyawan

menjadi buruk dan jika kondisi seperti ini terus berkepanjangan, maka perusahaan akan mengalami kerugian karena target perusahaan yang tidak tercapai sesuai rencana. Maka dari sini perlulah diperhatikan terkait kompensasi, salah satunya untuk dapat menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas meningkat dan target perusahaan bisa tercapai.

Penelitian Stevani sebayang dan Jafar Sembiring (2017), dalam artikel yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia terbit di jurnal e-Proceeding of Management, volume 4, Nomor 1, April 2017 menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 78,4% Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.

Penelitian Stevani sebayang dan Jafar Sembiring (2017), dalam artikel yang berjudul Pengaruh Disiplin dan self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia terbit di jurnal e-Proceeding of Management, volume 4, Nomor 1, April 2017 menghasilkan kesimpulan bahwa Self Efficacy di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 79,2% Self Efficacy mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia.

Lilis Suriani (2018) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado", yang dipublikasikan pada jurnal EMBA; Vol.6 No.4, September 2018. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan etika

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Beberapa hipotesis yang dirumuskan dan yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan

H2: Ada pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan

H3: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Populasi dalam penelitian adalah Karya Megah Internusa sebanyak 70 karyawan yang terletak di Bekasi timur. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Bintarti, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Karya Megah Internusa (Departemen Produksi bagian Packing) sebanyak 70 karyawan. Sampel sebanyak 70 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu memakai semua orang yang ada dalam populasi. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Bintarti, 2015).

Menurut Reasoner dalam Jafar Sembiring dan Stevani Sebayang (2017) Disiplin adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negative. Menurut Maulina (2017), Disiplin adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, dimana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu. Disiplin Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari – hari.

Menurut (Baron dan Byrne dalam Prawesti dan Dewi 2016) Disiplin (harga diri) merupakan evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai

negatif. Individu yang memiliki tingkat Disiplin yang tinggi akan selalu berfikir positif tentang dirinya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin adalah bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri, Individu dengan dengan Disiplin tinggi cenderung membawa dampak positif terhadap dirinya dan lingkungannya sedangkan individu yang memiliki Disiplin rendah cenderung kurang menguntungkan bagi perkembangan potensinya. Menurut Lunenburg dalam Sapta Rini (2018) Indikator untuk mengukur Disiplin yaitu perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu dan perasaan berhatga. Pengukuran terhadap variabel Disiplin (X1) dilakukan melalui indikator dengan menggunakan skala Likert, dimana skala Likert tersebut menunjukkan persepsi terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner.

Self Efficacy (X₂)

Menurut (Gunawan et al., 2019), Self Efficacy atau kecukupan diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya sendiri untuk menyelesaikan usaha. Individu yang yakin dengan kapasitasnya akan sering berhasil, sedangkan individu yang secara konsisten merasa kekurangan umumnya akan gagal.

Menurut Sunawan (2013), self efficacy merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya. Individu yang memiliki self efficacy yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut. Self efficacy yang rendah tidak hanya dialami oleh individu yang tidak memiliki kemampuan untuk belajar, tetapi memungkinkan dialami juga oleh individu berbakat.

Menurut Bandura dan Wood (2012) menyatakan bahwa self efficacy adalah kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional yang ada serta memiliki peran utama

dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Self efficacy memberdayakan seseorang untuk menjalankan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Brehm dan Kassin (2014) mendefinisikan self efficacy sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk menghasilkan outcome yang diinginkan dalam suatu situasi.

Menurut Baron dan Bryne (2015) mendefinisikan self efficacy sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompensasi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah.

Menurut Gibson & Donelly (2011) konsep self efficacy atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli di atas, kesimpulan dari Self Efficacy adalah dimana keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dimana dia merasa mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli di atas, kesimpulan dari Self Efficacy adalah dimana keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dimana dia merasa mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya.

Kompensasi (X₃)

Menurut Hasibuan dalam (Zulfah et al., 2020) menjelaskan bahwa semua pendapatan yang diperoleh dari perusahaan bisa berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya selama bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu Sedarmayanti memperjelas dalam (Hardiyana & Nurhadian, 2016) segala sesuatu kompensasi dari perusahaan yang diterima kepada karyawan merupakan dari balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan.

Kartikawaty et al., 2021) kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi

bagaimana dan mengapa orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain.

Menurut Dessler dalam (Silaban & Syah, 2018) mengemukakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran atau upah, sebagai bentuk Ketenagakerjaan karyawan. Kompensasi dapat berarti hal yang berbeda antara orang yang berbeda. Berdasarkan Gaji diperlukan untuk mempertahankan gaya hidup karyawan yang layak.

Menurut (Bangun, 2012 dalam jurnal Widayati & Haryanti, 2019) Dalam pengukuran kompensasi di sebuah perusahaan ditentukan oleh latar belakang pekerjaan serta tanggung jawab yang diterima oleh karyawan, jadi semakin tinggi nilai pekerjaan pada organisasi secara keseluruhan maka semakin besar kompensasi yang didapatkan dari perusahaan.

Dapat disimpulkan dari beberapa ahli bahwa pemberian kompensasi didasari oleh kontribusi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan besar kecilnya karyawan mendapatkan sebuah kompensasi dilihat dari segi pekerjaan serta besar tanggung jawabnya yang dipegang pada tugas pekerjaan diperusahaan tersebut. Edwin B. Flippo dalam buku Hasibuan (2012), menyatakan bahwa indikator kompensasi yaitu gaji, bonus insentif.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai dalam Muhammad Busro (2018) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mamang Sangadji dan Sopiah (2017) Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri, merupakan produk usaha mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil.

Menurut Moeheriono (2012) yaitu Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Abdullah (2014) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Sutrisno (2014) Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat kita ambil sebuah kesimpulan, bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan atau prestasi dari sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas serta telah sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Indikator kinerja menurut Robbins dalam Sopiah & Sangadji (2017) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemerdekaan dan komitmen kerja.

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai media untuk mengolah data. Uji t dinyatakan berpengaruh bila nilai T hitung lebih besar dari T tabel > 1.668 . Sebaliknya bila nilai T hitung lebih kecil dari T tabel < 1.668 maka uji t dinyatakan tidak ada pengaruh. Sedangkan variabel penelitian dinyatakan signifikan bila nilai sig $< 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel di atas, maka bisa dinyatakan masing – masing variable X secara individu/parsial ada pengaruh terhadap variabel Y sebagai berikut :

a. Variabel Disiplin (X1)

Berdasarkan perbandingan Thitung dan Ttabel terhitung $1.323 < 1.668$. Ternyata harga Thitung lebih dari Ttabel, sehingga

Ho diterima. Hal tersebut berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara Disiplin (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

- b. Variabel Self Efficacy (X2)
Berdasarkan perbandingan Thitung dan Ttabel $8.409 > 1.668$. Ternyata harga Thitung lebih dari Ttabel, sehingga Ho ditolak. Hal tersebut berarti ada hubungan yang signifikan antara Self Efficacy (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)
- c. Variabel Kompensasi (X3)
Berdasarkan perbandingan Thitung dan Ttabel $3.175 > 1.668$. Ternyata harga Thitung lebih dari Ttabel, sehingga Ho ditolak. Hal tersebut berarti ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

5. KESIMPULAN

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulia Boga Raya Tbk. Pengujian Hipotesis menggunakan IBM SPSS 25. Setelah dilakukan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak berpengaruh positif dan signifikan, berdasarkan uji t perbandingan Thitung dan Ttabel terhitung $1.323 < 1.668$.
2. Self Efficacy (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uji t perbandingan Thitung dan Ttabel $8.409 > 1.668$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$
3. Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uji t perbandingan Thitung dan Ttabel $3.175 > 1.668$ dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$
4. Berdasarkan tabel tersebut, bisa diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square yaitu senilai 0.787 ini didapat dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0.887 \times 0.887 = 0.787$. Besar angka R Square yaitu 0.787 atau 78,7%. Angka tersebut berarti variasi variabel Disiplin (X1), Self Efficacy (X2),

Kompensasi (X3) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 78,7%. Sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis mengajukan saran bagi perusahaan dan untuk akademis adalah sebagai berikut ini :

1. Penulis menyarankan kepada pemimpin perusahaan perusahaan diharapkan PT. Karya Megah Internusadapat meningkatkan rasa Disiplin dan Self Efficacy dengan meningkatkan dasar kepercayaan diri serta rasa mampu dalam diri karyawan mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini bertujuan agar karyawan mendapatkan semangat dan kepercayaan diri dalam diri mereka dalam menjalankan proses operasional di dalam pekerjaan, serta dapat lebih percaya diri dalam mengembangkan kemampuan mereka dan dapat memberikan inovasi yang baik di dalam lingkungan kerja. Serta perusahaan juga tetap selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan agar karyawan dapat merasa nyaman bekerja di perusahaan. Dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.
2. PT. Karya Megah Internusadapat meningkatkan dan memaksimalkan lagi semangat kepercayaan diri SDM nya dengan lebih memperhatikan karyawannya melalui berbagai cara dan metode. Memenuhi kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan berupa alat bantu kerja adalah salah satu contoh memperhatikan dan memberi dukungan kepada karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah memungkinkan adanya peluang terjadinya penyimpangan dari kejadian sebenarnya atau dengan teori yang sudah diketahui kebenarannya, karena:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Disiplin, self efficacy dan kompensasi sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Mulia Boga Raya Tbk,

sedangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dimasukkan pada penelitian ini, seperti variabel disiplin kerja, tingkat stres kerja, insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan lainnya.

2. Responden pada penelitian ini terdiri karyawan tetap dan tidak tetap. Perbedaan status hubungan kerja ini dapat memungkinkan akan mempengaruhi karyawan memiliki persepsi yang berbeda dalam pengisian kuesioner.

5. DAFTAR PUSTAKA

- ARIFianto, R. A., Bakri, S., & Diah, Y. M. (2012). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INTRASCO KILAT CARGO PALEMBANG (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- BUSRO, M. (2018). UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU MTs AL MASRURIYAH BATURADEN KABUPATEN BANYUMAS (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Brehm, & Kassin. (2014). Self-Efficacy
- Baron, & Byrne. (2015). Self-Efficacy
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk. *Journal of Tompotika: Social, Economics, and Education Science*, 1(02), 46-59.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 29-42).
- Gibson, J. L., & Donnelly. (2011). *Organization Behaviour Structure Processes*. McGraw-Hill.
- Gunawan, Kustiani, L., & Hariani, L. S. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa. *Mimbar Ilmu*, 26(2), 193.
- Ghufron, M. N. (2016). Peran Kecerdasan Emosi dalam meningkatkan toleransi beragama. *Fikrah*, 4(1), 138-153.
- Hasibuan, H.M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan keenam belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Izzah, S. (2012). Perbedaan tingkat self-efficacy antara mahasiswa Fakultas Psikologi dan Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kartikawati, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pandemi covid 19 terhadap produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 277-290.
- Maulina, I. (2017). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 97-118.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehersono. (2012). "Pengukuran kinerja berbasis kompetensi". Surabaya: PT. Rajagrafindo Persada

- Prawesti, Suniya F dan Dewi, Kusuma D. 2016. Disiplin dan Self Disclosure Pada Mahasiswa Psikologi Pengguna Blackberry Messenger. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 7(1). 1-8. Diakses pada tanggal 12-01- 2020.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding Of Management*, 4(1), 335– 345.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The influence of compensation and organizational commitment on employees' turnover intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 1-6.
- Sunawan. (2013). Beberapa Bentuk Perilaku Underachievement Perspektif Teori Self Regulated Learning. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12 (2), 128-142
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2018). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Disiplin and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(11), 21138-21147.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129-143.

6.