

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

UMKM di Indonesia mempunyai peran sangat penting serta memberikan kontribusi yang sangat penting untuk mendukung sektor perekonomian. Pusat bisnis terpenting perekonomian Indonesia hingga saat ini adalah UMKM. UMKM tidak hanya berperan esensial pada pertumbuhan ekonomi serta tingkat serap tenaga kerja yang sangat tinggi, tetapi juga berperan dalam perkembangan keuntungan dan menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi. Fokusnya adalah pada pengembangan sektor UMKM, memberikan perhatian khusus pada upaya untuk melakukan degradasi tingkatan kemiskinan negara. Tumbuh serta perkembangan pada UMKM seringkali didefinisikan dengan indikator berhasilnya pembangunan, terutama di serangkaian negara dengan pendapatan per kapita rendah (Primiana, 2009).

Saat ini, UMKM telah menyumbangkan sebagian besar pendapatan pemerintah dan pendapatan daerah di Indonesia. UMKM adalah usaha kecil kota, diciptakan berdasarkan keterampilan mereka atas inisiatif sendiri atau kehendak mereka sendiri. Masyarakat masih percaya bahwa tujuan mendirikan UMKM hanya untuk menghasilkan keuntungan bagi diri sendiri dan orang terdekat saja, ternyata UMKM memberikan dampak yang besar bagi masyarakat dengan mengurangi jumlah pengangguran di lingkungan UMKM. UMKM juga memanfaatkan berbagai sumber daya alam yang memiliki potensi untuk pengolahan dan pembuatan produk yang diproduksi secara komersial. Peran sektor UMKM sangat esensial karena kemampuannya membentuk pasar, mengembangkan usaha, melakukan kelola sumber daya alam, menekan angka kemiskinan, menciptakan lapangan kerja, membangun masyarakat serta menghidupi keluarganya.

Secara umum dapat diartikan bahwa UMKM merupakan pilar terpenting perekonomian Indonesia. Salah satu ciri UMKM adalah kemampuan untuk mengembangkan usaha yang fleksibel dan tidak terbatas dengan biaya yang relatif rendah. Kehadiran UMKM tidak hanya terkait dengan pertumbuhan pendapatan, tetapi juga

distribusi pendapatan. Hal ini dapat dimaklumi, karena banyak orang yang terlibat dalam berbagai usaha di UMKM. Pemerintah sudah berkomitmen untuk memperkuat ekonomi, dalam hal ini UMKM dan koperasi. Hal ini disebutkan dalam GBHN 1999-2004. Namun, tugas tersebut belum selesai sesuai dengan sikap pemerintah yang masih mengandalkan perusahaan besar sebagai mesin pertumbuhan ekonomi.

Pemerintah bertujuan untuk meningkatkan produktivitas UMKM agar dapat memasuki pasar internasional dan bersaing dengan produk internasional, serta mendorong kemandirian finansial di sektor ekonomi domestik. Pemerintah daerah dapat memberikan kewenangan kepada UMKM dengan menerbitkan peraturan. Penguatan ini mendorong UMKM menjadi badan usaha perekonomian nasional yang tangguh dan mandiri yang mampu bertahan secara mandiri dengan tetap meminimalisasi dukungan pemerintah. Pemerintah, bisnis, dan masyarakat semuanya terlibat dalam proses persetujuan. Dalam hal ini, pengurus harus menciptakan bisnis yang menguntungkan dan melakukan pengembangan ke arah kesuksesan bisnis. Kenyataannya, masih banyak UMKM yang menghadapi kendala yaitu lingkungan yang tidak kondusif untuk berbisnis. Misalnya, izin usaha yang lebih sulit atau suap yang menyulitkan UMKM. Ketika ini terjadi, berarti pemerintah perlu membantu UMKM dari dalam dan luar.

Kota Semarang merupakan ibu kota provinsi dan salah satu daerah dengan potensi pengembangan UMKM yang cukup baik. UMKM di Kota Semarang memiliki berbagai macam produk yang sebagai produk unggulan memiliki kreatifitas tersendiri.

Mengacu pada ujar Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang mencatat bahwa jumlah UMKM di Kota Semarang sebanyak 17.602 UMKM, di Kota Semarang sendiri mencakup banyak area, yakni: makanan, minuman, handcraft, pakaian, dan masih banyak lagi. Dengan banyaknya UMKM yang ada di Kota Semarang, memiliki dampak yang baik untuk menekan angka pengangguran.

Agar dapat unggul di pasar lokal dan mampu menyaingi pasar global, UMKM memiliki berbagai masalah dalam perkembangannya, permasalahan dalam sisi internal maupun eksternal Permasalahan UMKM berbasis kinerja bisnis pada umumnya terletak pada pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, dan pertumbuhan pelanggan. Kondisi iklim UMKM kinerja bisnis di Semarang pada saat ini dapat dilihat dari tiga permasalahan tersebut, dimana pada tahun 2019-2022 adalah masa-masa sulit bagi para pelaku UMKM karena terkena dampak besar dari COVID-19.

Pelaku UMKM harus mengembangkan berbagai rencana untuk menginspirasi dan meningkatkan antusiasme konsumen terhadap produk dan layanan UMKM agar menjadi pengalaman yang tak terlupakan yang sesuai dengan pola pikir konvensional di industri restoran dan kafe yang dulunya merupakan tempat untuk memulai. Untuk mengganti Makan dan minum sebagai konsep industri makanan modern, memberikan karakteristik dan suasana yang berbeda pada setiap bisnis melalui penyediaan layanan, suasana bisnis yang unik dengan pengaturan internal dan eksternal yang berbeda, dan berbagai layanan tambahan seperti *live music*, WiFi dan sejenisnya, memiliki daya tarik khusus bagi pelanggan-pelanggan yang pada akhirnya memengaruhi keputusan pembelian mereka.

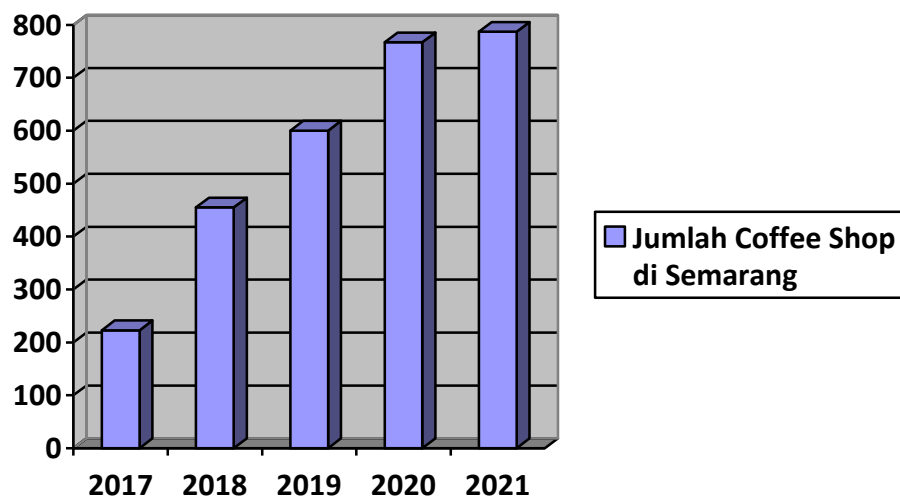
Semakin ketatnya persaingan bisnis di kawasan ini, maka semakin banyak pengusaha yang harus bergerak lebih cepat lagi untuk menarik konsumen. Oleh karena itu, pengusaha yang menerapkan konsep jasa harus memberikan perhatian khusus pada bagaimana mereka memperlakukan konsumen dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan pembelian mereka dalam bisnis jasa. Hal ini dikarenakan satu di antara metode guna meraih target perusahaan adalah melalui memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan keperluan serta keinginan konsumen atau pasar sasaran, serta menjamin kepuasan yang diharapkan dengan lebih efisien serta efektif dibandingkan persaingan (Kotler, 1996). Pengambilan keputusan pembeli dipengaruhi oleh kemampuan

perusahaan untuk menarik pembeli, serta faktor eksternal perusahaan. Sejumlah besar perusahaan di bidang serupa meningkatkan jumlah produk di pasar. Dengan menjamurnya produk di pasar yang memperparah persaingan antar jenis usaha sejenis, hal ini menjadi topik utama permasalahan bisnis sehari-hari. Karena itu, persaingan menjadi semakin sulit dari waktu ke waktu.

Coffee Shop merupakan tempat yang menjual olahan kopi *espresso* dengan kudapan kecil (KBBI, 2016). Seiring dengan perkembangan, *Coffee Shop* mulai menyajikan minuman lain *non-coffee* hingga makanan berat dan kini menjadi bagian dari gaya hidup hingga akhirnya menjadi tempat untuk berkumpul nyaman yang diminati dengan fasilitas lengkap. Perkembangan *Coffee Shop* ini juga memengaruhi produksi kopi di Indonesia yang terus meningkat tiap tahunnya. Menurut Badan Pusat Statistik (2020) produksi kopi di Indonesia tahun 2018 sebesar 756,05 ribu ton dan mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 774,06 ribu ton.

Perkembangan *Coffee Shop* terjadi akibat munculnya tren “nongkrong di kalangan anak muda/mahasiswa, menurut pamungkas (2017) akibat kurangnya ruang terbuka publik menyebabkan masyarakat lebih memilih *Coffee Shop* sebagai tempat untuk berinteraksi, terutama di tempat yang ramai akan anak muda/ mahasiswa seperti daerah kampus, universitas ternama.

Di kota Semarang ini keberadaan kampus/universitas ternama hampir merata di seluruh daerah semarang, hal itu menyebabkan semakin banyak bermunculan kedai kopi baru dan tersebar di penjuru kota.



Tabel 1.1. Jumlah *Coffee Shop* di Semarang 2017-2021

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah 2022

Pada tabel diatas menyatakan peningkatan pertumbuhan *Coffee Shop* di Semarang dimana pada tahun 2017 terdapat 223 unit *Coffee Shop* di Semarang, pada tahun 2018 meningkat menjadi 455 unit, 2019 sebanyak 600 unit, 2020 menjadi 767 unit, dan pada 2021 menjadi 787 unit *Coffee Shop* di kota Semarang. Hal ini menunjukkan seberapa besar respon para pelaku usaha terhadap besarnya minat konsumsi kopi di masyarakat. Usaha yang berwujud café khususnya yang menyediakan kopi berkembang sangat marak pada kota Semarang. Hal ini dapat dilihat dari jumlah *Coffee Shop* yang terus bertambah, baik dalam skala kecil (depot), maupun skala besar (café). Bahkan sering kali dijumpai dalam satu lokasi yang berdekatan, terdapat dua atau lebih café dengan skala usaha yang sama besar, dengan daftar menu yang kurang lebih sama, misalnya Anak Panah Kopi, Antarakata, DolKopi, Sibling, peacock, starbuck, dll.

Meski banyak kedai kopi baru yang dibuka di kota Semarang, namun tidak semuanya ramai dikunjungi pelanggan. Ada banyak hal yang memengaruhi berbelanja di kedai kopi seperti produk, layanan, lokasi, merek, harga, gaya hidup, penawaran, dll. Akibatnya, terjadi persaingan bisnis yang ketat antar kedai kopi karena masyarakat, seperti konsumen, memiliki pilihan yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan pasokan dan layanan kopi. Karena lingkungan yang kompetitif dan situasi kedai kopi yang

memburuk, para pemimpin bisnis tidak hanya harus dapat menjual produk dan layanannya, tetapi juga harus dapat melanjutkan bisnisnya agar konsumen tidak jatuh dan bangkit secara signifikan. Pengelola kafe harus dapat memahami selera masyarakat dan perilaku konsumen agar dapat memberikan pelayanan yang tepat untuk memaksimalkan keuntungan.

Satu di antara faktor yang menyokong teraihnya target bisnis adalah sumber daya mumpuni entah sumber daya usaha maupun sumber daya manusianya kelola sumber daya sangat esensial dalam menghasilkan karyawan yang berpengetahuan, profesional dan memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan secara optimal dalam kerangka model tugas dan pengawasan manajer dan karyawan. Ini adalah faktor penting dalam mencapai tujuan bisnis. .

Produktivitas dibagi menjadi dua dimensi, yaitu efektivitas, hasil pencapaian hasil kerja yang maksimal dalam hal kualitas, kuantitas dan waktu yang optimal. Poin kedua adalah efisiensi, di mana input pengguna dibandingkan dengan hasil aktual dan output kerja. secara umum produktivitas diukur melalui perbandingan dari hasil dengan sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai hasil. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Semakin produktif karyawan, semakin baik perusahaan mampu mencapai tujuan dan sebaliknya (Dobre, 2018).

Tempat kerja berperan dalam memaksimalkan produktivitas karyawannya dari berbagai perspektif, mulai dari memperluas pengetahuan hingga memberikan pelatihan hingga mengevaluasi dan mengembangkan kreativitas dan inovasi. Memaksimalkan produktivitas karyawan bertujuan untuk melakukan peningkatan pada kinerja karyawan melalui metode memberi penghargaan atas kinerja karyawan, mendisiplinkan karyawan dan memotivasi mereka secara tepat.

Kompensasi ialah satu di antara faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Kompensasi ialah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Gaji yang baik menciptakan kepuasan karyawan yang optimal dan memotivasi mereka untuk meningkatkan hasil kerjanya (Negash & Megersa, 2014). Di sisi lain, karyawan berusaha bekerja lebih baik untuk mendapatkan kompensasi yang maksimal dengan segala kemungkinan untuk mendapatkan kompensasi yang diinginkan

(Okwudili & Ogbu, 2017). Kompensasi adalah premi berupa uang, barang, langsung atau tidak langsung, untuk imbalan atas jasa yang diberi perusahaan pada karyawan yang telah bekerja menggunakan kemampuan terbaiknya (Emmywati & Fatimah, 2018). Peningkatan produktivitas karyawan dan hasil kerja dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penghargaan yang efektif turut bisa menyebabkan karyawan merasakan dihargai atas kontribusinya kepada perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara optimal dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah perilaku individu yang mengikuti aturan dan cara kerja organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Bahri dan Kamse (2018) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja harus diperhatikan karyawan sebab bertujuan guna meraih target organisasi yang efektif dan efisien. Razak dan Ramlan (2018) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan atasan untuk menegakkan aturan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan tersebut. Disiplin kerja juga berarti mengikuti peraturan perusahaan untuk bekerja secara terkendali, lancar dan teratur. Karena disiplin kerja sangat penting guna meraih target perusahaan. Disiplin kerja adalah kunci guna meraih target perusahaan. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah motivasi yang ditunjukkan dalam diri pegawai. Motivasi yang tepat akan meningkatkan minat karyawan untuk bekerja secara optimal dan produktif.

Disiplin karyawan merupakan indikasi bahwasanya karyawan itu tak mempunyai tingginya rasa tanggung jawab dan tak mengikuti aturan yang berlaku dalam pekerjaannya, yang juga menurunkan tingkat keberhasilan perusahaan guna meraih targetnya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi juga memengaruhi karyawan lainnya, menciptakan lingkup kerja yang produktif, berkinerja tinggi serta memengaruhi perusahaan guna meraih target yang optimal (Agustin dan Dewi, 2019).

Motivasi kerja adalah kegairahan usaha dan keinginan seseorang, serta motivasi perilaku individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Menurut Reksohardiprodjo dan Handokoo (2008), motivasi adalah keadaan individu yang mampu memotivasi keinginan dan perilaku individu tersebut untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Santoni dan Suana (2018) menunjukkan bahwa motivasi setiap individu sangat penting dan diperlukan serta merupakan kunci

guna meraih target. Motivasi merupakan pacuan keinginan emosional yang harus dilaksanakan dengan membuat rencana motivasi (Maduka, 2014). Motivasi ialah faktor terpenting di mana memengaruhi SDM sebuah organisasi (Ramzan & Ali, 2014). Dengan kata lain timbulnya motivasi dalam diri individu disebabkan adanya keinginan, tujuan, kebutuhan, motivasi, keinginan dan tujuan (My, 2017). Timbulnya kemauan untuk bekerja pada diri seseorang disebabkan oleh adanya keinginan dan kebutuhan akan tindakan, karena keinginan dan kebutuhan setiap individu berbeda-beda, yang dalam hal ini menimbulkan motivasi yang berbeda-beda pada setiap individu untuk melakukan pekerjaan karena adanya tambahan motivasi dari pihak perusahaan, motivasi setiap individu karyawan untuk bekerja produktif juga dapat ditingkatkan (Pawirosumarto dan Muchtar, 2017).

Menurut Amir (2015), kinerja karyawan ialah produk yang diciptakan dan ditunjukkan individu atau kelompok melalui proses terkait pekerjaan yang didelegasikan kepada masing-masing dalam hal wewenang serta tanggung jawab guna meraih target organisasi dengan cara yang sah dan halal serta tidak melanggar standar yang berlaku.

Peneliti melakukan penelitian di *Coffee Shop* yang berada di Kota Semarang, karena peneliti merasa bahwa saat ini sangat di perlukan analisa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* di Semarang untuk menilai apakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta motivasi yang dilakukan *Coffee Shop* di Kota Semarang sudah berjalan dengan baik atau tidak untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan baik.

Terdapat penelitian sebelumnya terkait akan Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan yang telah banyak dikerjakan sebelumnya. Hasil penelitian tersebut masih ada yang menunjukan ada *research gap*, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2. *Research Gap*

No	Variabel	Judul	Peneliti	Hasil
1	Kompensasi terhadap kinerja karyawan.	"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Gravi Desley Pongajouw (2015)	Adanya pengaruh positif pada kompensasi terhadap kinerja karyawan.

		Pt. Hasjrat Abadi Cabang Manado”		
		“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”	Windy dan Gunasti (2012)	Tidak adanya pengaruh pada kompensasi terhadap kinerja karyawan.
		“Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang”	Cici Cahyati (2018)	Adanya pengaruh negatif pada kompensasi terhadap kinerja karyawan.

No	Variable	Judul	Peneliti	Hasil
2	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek)”	Kirana Vallennia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2020)	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan
		“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)”	Aulia Nelizulfa (2018)	Disiplin kerja tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan
		“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)”	Galih Rakasiwi (2014)	Disiplin kerja memiliki pengaruh Negatif pada kinerja karyawan
3	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tedi Pitri (2021)	Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan

		Pada Pt. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control)”		
		“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk”	Raden Yohanes Luhur (2014)	Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan
		“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”	Yuli Suwanti (2013)	Motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif pada kinerja karyawan

Dari hasil latar belakang yang telah diuraikan pada *Reasearch Gap* sebelumnya, timbul rasa ketertarikan penulis dalam meneliti fenomena serupa dengan topik **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”**, study kasus pada karyawan Coffee shop di kota Semarang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang sudah dipaparkan, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian seperti ini:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan secara bersama-sama?

1.3 Batasan Masalah

Berdasar pada hasil rumusan masalah yang sudah dilakukan penjabaran, peneliti mempersempit persoalan dengan memberi batasan-batasan tertentu. Batasan masalah pada penelitian ini ialah seperti ini:

1. Penelitian hanya dilakukan pada *Coffee Shop* di Kota Semarang.
2. Penelitian ini dikerjakan di periode bulan Juli 2023 hingga Agustus 2023.
3. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan *Coffee Shop* di Kota Semarang pada periode Juli – Agustus 2023.
4. Variable pada penelitian ini hanya mencakup pada variable bebas (Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi) serta variable terikat (Kinerja)

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak di raih penulis ialah untuk:

1. Menganalisis kompensasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. Menganalisis disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
3. Menganalisis motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
4. Menganalisis kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan secara bersama-sama?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan ialah seperti ini:

a. Bagi Penulis

Besar harapannya penelitian dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terkait tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi pada kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Semarang.

b. Bagi *Coffee Shop* di Kota Semarang

Besar harapannya penelitian bisa menyebabkan manajer mampu melakukan peningkatan kinerja pada karyawan dalam mencapai tujuan pada perusahaan dalam hal kompensasi, disiplin kerja, motivasi serta kinerja karyawan

c. Bagi Universitas AKI

Dapat menambah literatur dan pengembangan ilmu terkait pengaruh kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi pada kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Semarang

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan kerangka penelitian sebagai rujukan terhadap penelitian selanjutnya sebagai referensi dengan topik yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna mengetahui secara jelas isi dari penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun seperti ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat hingga sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu dan menjadi dasar acuan teori yang dipergunakan pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengandung isi yang berkaitan dengan cara serta metode dalam penelitian beserta pengumpulan data pada penelitian seperti objek penelitian, waktu, jenis dan sumber data, populasi, sampel, metode dalam menghimpun data, variabel-variabel, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas) serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mengandung isi mengenai ilustrasi umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data beserta pembahasan hasil sebuah penelitian

BAB VI : PENUTUP

Bab ini memiliki isi mengenai simpulan yang diperoleh setelah melakukan penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian serta saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Cuci Cahyati (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. Skripsi: Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. (Tidak diterbitkan).
- Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). E-Journal Equilibrium Manajemen. Volume 2, Nomor 3, Tahun 2017.
- Nelizulfa (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
- Tedi Pitri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). Jurnal Ekonomedia : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Volume 2, No. 2, July 2012, 215 – 228.