

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, kompensasi pegawai, dan kinerja karyawan serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1. Manajemen

Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik bilamana sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan, dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok maupun organisasi. Sehingga membentuk kerjasama secara sinergi yang berkelanjutan, karena manajemen merupakan aktivitas dimana pencapaian tujuan dilakukan melalui kerjasama antar sesama. Manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut G. R. Terry (2018:10) mengemukakan bahwa :

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.” Jika diterjemahkan sebagai berikut :

“Manajemen adalah suatu proses berbeda yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.”

Selaras dengan itu kemudian menurut M. Manullang (2018:2) bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Jadi dapat disimpulkan. Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.

Menurut G.R Terry (2018:10) dijelaskan 4 fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian). Fungsi yang dijelaskan oleh G.R Terry memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum, dimana fungsi tersebut saling berkaitan dan berkesinambungan satu sama lainnya dalam menciptakan keselarasan dalam berorganisasi guna melancarkan visi, misi dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

1. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan
3. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses mengatur aktivitas dalam lingkungan pekerjaan (atasan, bawahan atau tenaga kerja lainnya) untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan. Karenanya, manager wajib memiliki tenaga kerja yang baik dan cocok pada tempat tepat, saat yang tepat dan memiliki kemampuan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM ialah proses mengatur aktivitas dalam lingkungan pekerjaan (atasan, bawahan atau tenaga kerja lainnya) untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan. Karenanya, manager wajib memiliki tenaga kerja yang baik dan cocok pada tempat tepat, saat yang tepat dan memiliki kemampuan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. (Imhar, Merry Tumundo 2022:2)

Menurut I Gede Putu Kawiana (2020:4) manajemen sumber daya manusia ialah pernyataan terkait betapa penting tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam berkontribusi untuk tujuan suatu perusahaan, serta fungsi supaya memastikan sumber daya manusia-nya digunakan efektif & adil bagi personal, perusahaan serta masyarakat. Apabila proses manajemen sumber daya manusia diurutkan berdasarkan aktivitasnya, maka proses manajemen sumber daya manusia di urutkan berdasarkan tujuh aktivitas:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia.
2. Perekrutan karyawan.
3. Proses seleksi.
4. Orientasi.
5. *Training*.
6. Evaluasi hasil kerja.
7. Keputusan hasil dari penilaian kinerja karyawan.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:45) yaitu :

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schuler (2018:2) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah

“At least human resource management has three main objectives, namely improving productivity levels, improving the quality of work life and ensuring the organization has met legal aspects”.

Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia adalah :

“Setidaknya pengelolaan sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu meningkatkan tingkat produktivitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan memastikan organisasi telah memenuhi aspek hukum”

Sedangkan menurut Snell & Bohlander (2018:16) yaitu *“To manage human talent to achieve organizational goals”*. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Menurut Samsudin dalam Arif Yusuf Hamali (2018:16-18), ada empat tujuan sumber daya manusia:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan perkataan lain disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wayne dan Joseph (2018:340) disiplin kerja adalah

“The state of employee self-control and orderly conduct that indicates the extent of genuine teamwork within an organization. A necessary but often trying aspect of internal employee relations is the application of disciplinary action, which is invoking a penalty against an employee who fails to meet established standards.” Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia adalah :

“Keadaan pengendalian diri dan perilaku tertib karyawan yang menunjukkan sejauh mana kerja sama tim yang tulus dalam suatu organisasi. Aspek yang perlu namun sering kali menjadi tantangan dalam hubungan internal karyawan adalah penerapan tindakan disipliner, yaitu menerapkan hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.”

Menurut pendapat Rizky Eka Febriansah (2018:125) disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. disiplin kerja dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

- a. Disiplin preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan penyelewengan dapat dicegah. aturan, sehingga
- b. Disiplin korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
- c. Disiplin progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar

karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Rizky Eka Febriansah (2018:127), faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rizky Eka Febriansah (2018:133) ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni :

1. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
2. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
3. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.
5. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
6. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah.
7. Sistem komunikasi yang tidak sempurna.

8. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.

Pernyataan tentang permasalahan disiplin kerja terhadap aktivitas manajemen yang sudah dikemukakan oleh Khanka diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2.1.3.3. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Selain itu, ada pendapat lain yaitu Hasibuan (2021:58), yang menyatakan indikator disiplin kerja adalah:

1. Tingkat absensi

Tingkat absensi merupakan tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2. Mematuhi peraturan perusahaan

Dalam pelaksanaan saat bekerja karyawan harus mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dan pedoman kerja pada perusahaan.

3. Penggunaan waktu secara efektif

Pada saat bekerja diharapkan agar bisa memanfaatkan waktu sebaikbaiknya oleh setiap karyawan agar bisa mencapai target yang diberikan perusahaan.

4. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan apabila sudah selesai dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Oleh karena itu, dari beberapa indikator diatas tujuan utama dari perusahaan adalah membuat peraturan bagi setiap karyawan. Peraturan tersebut dibuat untuk dipatuhi sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

2.1.4. Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan remunerasi yang diperoleh perwakilan karena bekerja di asosiasi dan dapat berupa kompensasi, penghargaan, motivasi dan keuntungan yang berbeda, pengiriman uang perjalanan dan keuntungan yang berbeda. Misalnya, tunjangan hari raya, hadiah acara, dan sebagainya.

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Wayne dan Joseph (2018:159) Kompensasi adalah

“The total of all rewards provided employees in return for their work. The components of a total compensation program. The overall purpose of compensation is to attract, retain, and motivate employees. There are at least three mechanisms by which compensation contributes to this purpose.”

Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia adalah :

“Total seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Komponen program kompensasi total. Tujuan keseluruhan dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Setidaknya ada tiga mekanisme dimana kompensasi berkontribusi terhadap tujuan ini.”

Menurut Hasibuan (2021:45) kompensasi adalah

“Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan dampak terhadap kinerja strategis. memiliki Menurut Handoko (2021:78) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:65) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021:127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja jika pencari kerja memiliki lebih banyak pekerjaan yang tersedia, imbalannya relatif kecil.
2. Kemampuan membayar dan kesediaan membayar perusahaan seiring dengan meningkatnya kemampuan membayar dan kesediaan membayar perusahaan, maka imbalannya akan semakin tinggi.
3. Serikat pekerja jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, upahnya akan tinggi.
4. Produktivitas karyawan semakin produktif pekerjaan seorang karyawan, semakin tinggi kompensasinya.
5. Pemerintah berdasarkan undang-undang dan keputusan presiden pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden menetapkan batas upah minimum atau kompensasi. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh perusahaan dalam menentukan besaran ganti rugi.

2.1.4.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Vera Firdaus dan Mas Oetarjo (2022:144) Tujuan perusahaan menyediakan kompensasi pada karyawan

1. Menarik karyawan berkualitas organisasi menarik pekerja yang berkualitas dan bersaing satu sama lain untuk memenuhi pedoman yang diharapkan oleh organisasi.

2. Memegang pekerja yang ada pembayaran yang kompetitif memungkinkan organisasi untuk memiliki perwakilan yang potensial dan berkualitas. Ini untuk mencegah contoh pembajakan perwakilan oleh organisasi yang berbeda karena tingkat turnover yang tinggi dan penculikan yang menguntungkan.
3. Organisasi yang adil harus berpikir untuk memberikan gaji yang adil. Adanya remunerasi para eksekutif menjamin bahwa kewajaran dalam hubungan antara dewan dan perwakilan terpenuhi.
4. Perubahan sikap dan perilaku gaji yang layak dan tidak memihak bagi perwakilan harus memiliki pilihan untuk lebih mengembangkan mentalitas dan cara berperilaku yang buruk dan mempengaruhi efisiensi kerja.
5. Remunerasi berkepal dingin produktivitas biaya membantu perusahaan dengan terus menerus mengikuti hr. Organisasi yang layak dengan upah yang serius dapat mengikuti keseimbangan perwakilan pekerja.
6. Biaya konsistensi yang sah harus sesuai dengan pedoman negara yang ditentukan oleh peraturan. Menjamin bahwa remunerasi setiap organisasi disampaikan secara merata seperti yang ditunjukkan oleh pedoman negara.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Marta Nasrani Gee (2021:67) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

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.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan unsur pegawainya, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dengan kata lain tercapai tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan pegawainya dalam organisasi tersebut.

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketangguhan serta waktu. Menurut Marwansyah (2018:229) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya. Beda halnya dengan Hasibuan (2018: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Moeheriono (2018:96) mendefinisikan bahwa, Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing - masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018:260) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapainya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis mengambil kesimpulan dari pendapat para ahli bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu berdasarkan pada perilaku dan tindakan serta tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

2.1.5.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang/pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Robert Lussier dan John Hendon (2018:777) menjelaskan bahwa :

“Performance appraisal, on the other hand, is the ongoing process of evaluating employee performance. Performance appraisals are reviews of employee performance over time, so appraisal is just one piece of performance management” Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia adalah :

“Penilaian kinerja, sebaliknya, adalah proses evaluasi kinerja karyawan yang berkelanjutan. Penilaian kinerja adalah peninjauan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, jadi penilaian hanyalah salah satu bagian dari manajemen kinerja”

Menurut Marwansyah (2018:232) penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok. Kemudian menurut Edison et al (2016:206) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu.

2.1.5.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dikembangkan dibawah pengaruh MBO (*Management by Objectives*). Kadang disebut orientasi pada hasil penilaian karena masukkan kesepakatan tujuan dan penilaian terhadap hasil yang diperoleh terhadap tujuan. Penilaian biasanya dipertahankan dari keseluruhan kinerja dan berkaitan dengan tujuan individu. Penilaian sifat (*trait ratings*) juga digunakan, namun diganti dalam beberapa skema berdasarkan penilaian kompetensi (*competency ratings*).

Seperti yang dikemukakan Menurut Veitzhal Rivai (2018:552), tujuan penelitian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang sesuai
6. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain
7. Pemutusan hubungan kerja
8. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
9. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
10. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Sedangkan Levinson (2021:79) menyatakan bahwa "*Performance appraisal needs to be viewed not as a technique but as a process involving both people and data, and as such the whole process is inadequate*". Artinya, penilaian kinerja perlu dilihat bukan sebagai teknik tetapi sebagai proses yang melibatkan orang dan data, oleh sebab itu keseluruhan proses tidak memadai. Ia juga menunjukkan bahwa penilaian biasanya tidak diakui sebagai fungsi normal manajemen dan bahwa tujuan individu jarang terkait dengan tujuan bisnis.

2.1.5.4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam organisasi.

2.1.5.5. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Robbins (2018:75) mengemukakan bahwa dimensi indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

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

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab dalam pekerjaan adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

4. Kerjasama.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah tabel pembanding penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
1	Firda fahraini dan syarif (2022) Ikraithekonomika No 1 vol 5	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt.nikos distribution indonesia	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	

No	Peneliti	Judul	Hasil	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
2	Lutfi nurmahana (2022) Jurnal ground handling dirgantara Vol.4, no.2	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ground handling gapura angkasa cabang juanda surabaya	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	
3	Muhammad zaenal arifin, hadi sasana (2022) Transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan Volume 2 issue 6	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kinerja	
4	Ahmad yani (2022) Vol.3 no.2	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan cv. Rizki abadi	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kompensasi, kinerja	
5	Rafi lucky (2022) Jurnal ilmu multidisiplin Vol. 1, no. 1	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kompensasi, kinerja	
6	Didi wandi (2022) <i>Journal of management and business review</i> Volume 19, No 1	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kompensasi, kinerja	

No	Peneliti	Judul	Hasil	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
		kota serang indonesia			
7	Sugianto, salman faris, efendy pakpakah (2022) <i>International journal of research and review</i> Vol. 9, issue: 9	<i>Effect of compensation and work discipline on employee performance with work loyalty as a variable intervening in pt. Perkebunan nusantara ii tanjung morawa</i>	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	<i>Work loyalty</i>
8	Akib, mansyur, kurdin, demina (2022) Jurnal manajemen pendidikan islam Vol. 06 no. 02	<i>The effect of compensation and work discipline on employee performance in istate islamic religious higher education</i>	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	
9	Bunga permata sari, ranthy pancasasti (2022) Jumanis – baja Vol 4 no 1	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Shinko plantech banten	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	

No	Peneliti	Judul	Hasil	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
10	Rensi suryanti, rahmat hidayat (2022) Jurnal ikraithekonomika Vol 5 no 3	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Panasonic gobel energy indonesia	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	
11	Ni nyoman sriani, i wayan mendra, tjok istri sri harwathy (2022) Vol 3 nomor 12	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi danakita, kecamatan baturiti, kabupaten tabanan	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	Kepuasan kerja
12	Syardiansyah (2022) Jurnal riset manajemen sains Indonesia Vol 13, no. 1	Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	Beban kerja
13	Doni marlius, ilin pebrina (2022) Volume 2 No 2	Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kencana sawit indonesia	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	Motivasi

No	Peneliti	Judul	Hasil	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
14	Sri hamdyani, andi syarifuddin, nurhani (2022) Yume : <i>journal of management</i> Volume 5 issue 3	Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	
15	Bangkit feby finansyah, maulidyah amalina rizqi (2022) <i>Indonesian vocational research journal</i> Vol. 2, no.1	<i>Effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance in setigi tourism sekapuk ujungpangkah</i>	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	Motivation
16	Eli suryani dan melda yunita (2022) Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis Vol. 3 No.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kinerja	Gaya Kepemimpinan
17	Eryda Sochifu dan Nisa Mutiara (2023) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 12, No 1	Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Blitar	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kinerja	Kepemimpinan Instruksional, Konflik Kerja

No	Peneliti	Judul	Hasil	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
18	Rayendra Bambang (2023) Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik Vol 10 Nomor 1	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Palembang	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kinerja	Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja
19	Tiara Kusumarla Ningrum (2023) Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik Volume 10 Nomor 2	Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Disiplin kerja, kinerja	Kepemimpinan, Motivasi
20	Kirana Agung M. Rahim dan Nabila Hilmy Zhafira (2023) Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)	Pengaruh Kepemimpinan , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor POS Indonesia Sitinjak	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kompensasi , kinerja	Kepemimpinan

No	Peneliti	Judul	Hasil	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
	Volume 03 Nomor 03				

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel Disiplin kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan Disiplin Kerja dan Kompensasi Pegawai.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menunjukkan adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Penelitian dari Muhammad Zaenal Arifin dan Hadi Sasana (2022:51) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dengan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian dari Eli Suryani dan Melda Yunita (2022:156) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dengan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Eryda Sochifu dan Nisa Mutiara (2023:53) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Blitar” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dengan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian dari Rayendra Bambang (2023:190) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Palembang” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dengan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Tiara Kusumarla Ningrum (2023:178) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dengan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menunjukkan adanya pengaruh kompensasi pegawai terhadap kinerja karyawan maka diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Penelitian dari Ahmad Yani (2022:51) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Rizki Abadi” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Penelitian dari Rafi Lucky (2022:294) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian dari Didi wandi (2022:23) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di kota serang indonesia” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian dari Kirana Agung M. Rahim dan Nabila Hilmy Zhafira (2023:213) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor POS Indonesia Sitinjak” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pegawai terhadap kinerja karyawan maka diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Penelitian dari Firda Fahraini dan Rinaldi Syarif (2022:75) dengan judul “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt.nikos distribution Indonesia” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian dari Lutfi Nurmahana (2022:242) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian dari Sugianto dan Salman Faris (2022:75) dengan judul “*Effect of compensation and work discipline on employee performance with work loyalty as a variable intervening in PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa*” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian dari Akib dan Mansyur (2022:48) dengan judul “*The effect of compensation and work discipline on employee performance inistate islamic religious higher education*” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian dari Bunga Permata

Sari dan Ranthi Pancasasti (2022:88) dengan judul “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko plantech banten” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

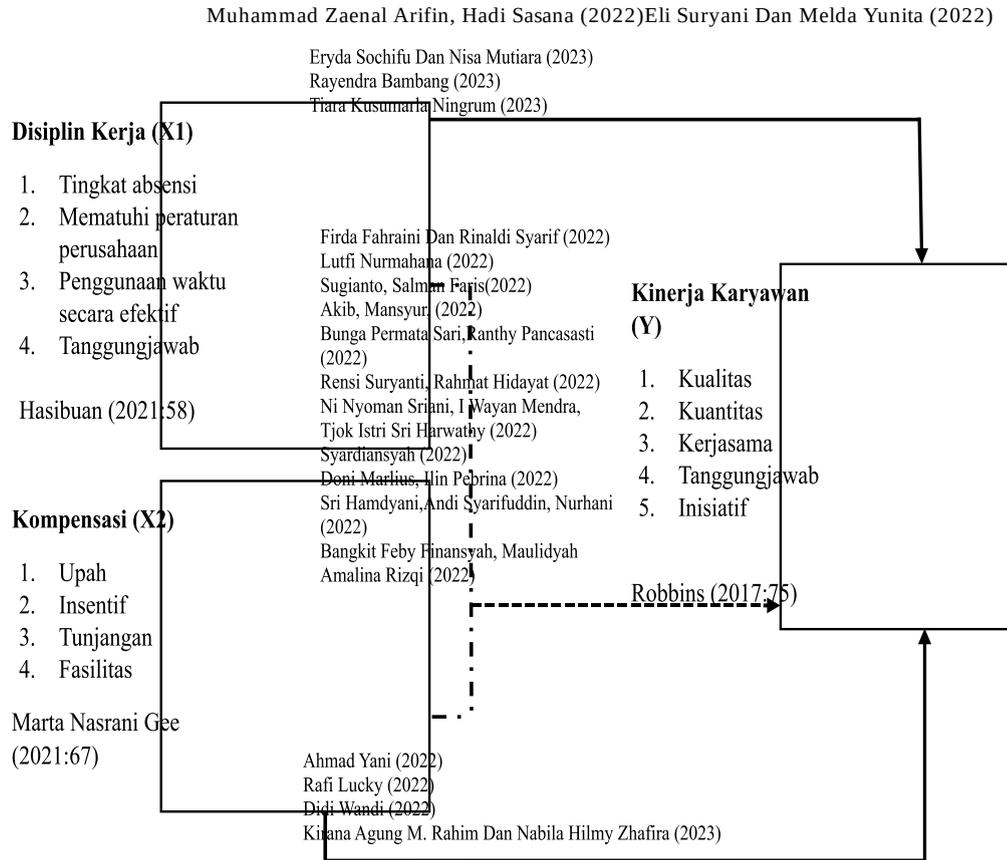
Penelitian dari Rensi Suryanti dan Rahmat Hidayat (2022:61) dengan judul “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Panasonic gobel energy indonesia” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian dari Ni Nyoman Sriani, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy (2022:93) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi danakita, kecamatan baturiti, kabupaten

tabanan” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja.

Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian dari Syardiansyah (2022:101) dengan judul “Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian dari Doni Marlius, Ilin Pebrina (2022:226) dengan judul “Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kencana sawit indonesia” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian dari Sri Hamdyani, Andi Syarifuddin, Nurhani (2022:64) dengan judul “Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian dari Bangkit Feby Finansyah, Maulidyah Amalina Rizqi (2022:64) dengan judul “*Effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance in setigi tourism sekapuk ujungpangkah*” menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja. Disiplin kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pegawai terhadap kinerja karyawan

2. Parsial

a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

b. Terdapat pengaruh kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2. SEQ Gambar_2. * ARABIC 1 Paraddigma Penelitian