

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu (Tannandy, 2018).Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela,2016).

Berdasarkan dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai posisi di dalam organisasi untuk membantu organisasi dalam mencapai visi dan tujuan yang telah di tentukan dengan standar kerja yang disepakati dalam periode tertentu.

b. Teori kinerja karyawan.

Menurut Tannady (2018) Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung dan supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Tannady (2018) terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

2) Sarana Pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan, sosial, keamanan kerja).

3) Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mathis & Jackson (2001) dalam Tannady (2018) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu untuk ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

d. Indikator-indikator kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006) dalam penelitian Cesilia, dkk (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia di aktivitas lain.

4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap

berbagai aspek pekerjaan (Afandi, 2016). Sedangkan menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang timbul karena pekerjaan yang sedang dijalani dan kondisi dari luar pekerjaan tersebut.

b. Teori kepuasan kerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain terjadi kepuasan kerja atau prestasi sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Afandi, 2016).

c. Faktor-faktor kepuasan kerja

Ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2016) :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dan pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari beberapa ahli individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetic (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

d. Indikator kepuasan kerja

Menurut Widodo (2015) dalam penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020) ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1) Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri

Yaitu apakah isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4) Atasan

Yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6) Lingkungan kerja

Yaitu kondisi tempat seseorang bekerja atau lingkungan fisik dan psikologis.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian pemberian balas jasa bagi *employers* atau penyedia lapangan kerja dan *employees* atau karyawan, baik secara langsung (berupa uang) maupun tidak langsung (bukan uang) (Martoyo, 2000 dalam Tannady,2018). Menurut Sinambela (2016) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018 dalam Arismunandar dan Khair, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan baik berupa finansial atau nonfinansial kepada pegawai atas kinerja yang dia berikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat, selain itu

sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Suparno, 2015 dalam Tannady, 2018).

c. Jenis-jenis kompensasi

Berdasarkan manfaatnya bagi karyawan, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : (Veithzal & Ella, 2010 dalam Tannady, 2018)

1) Kompensasi Langsung

Merupakan kompensasi yang secara langsung dapat dirasakan oleh orang yang menerima kompensasi tersebut, macam-macam bentuk dari kompensasi langsung adalah gaji, upah, dan insentif.

a) Gaji

Merupakan balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Upah

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah berbeda dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung dari keluaran yang dihasilkan.

c) Insentif

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar yang ditentukan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Contoh dari kompensasi tidak langsung adalah tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, fasilitas olahraga, dan kegiatan darmawisata (*family gathering*).

Sedangkan menurut Mulyadi (2004) dalam Sinambela (2016), kompensasi dapat digolongkan menurut dua kelompok, yaitu :

1) Kompensasi Intrinsik

Kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Misalnya, dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri pegawai, serta mendorong pegawai untuk menjadi yang terbaik.

2) Kompensasi Eksentrik

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan non keuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa, dan sekretaris pribadi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut yaitu : (Sinambela, 2016)

1) Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2) Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut. Apabila organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuannya maka organisasi akan terancam bangkrut.

3) Kesiediaan membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak/sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5) Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap

tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6) Undang-undang dan Peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan peraturan UMR.

e. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2010) dalam penelitian Fikri, dkk (2018) adalah sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian, yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016). Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Slamet (2007) dalam Irwan, dkk (2017) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dijalankan yang sesuai dengan peraturan peraturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut baik yang tertulis atau tidak tertulis.

b. Teori disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2016).

c. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima.

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

e. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013) dalam penelitian Husain (2018) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Keteladanan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.

3) Balas jasa

Balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4) Sanksi dan hukuman

Sanksi dan hukuman yang diberikan dengan tepat akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

5) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | Penulis & Tahun | Variabel Penelitian | Hasil |
|----|---|--|--|
| 1 | Prasetyo dan Marlina (2019) JIBM : Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen Vol.3, No.1, 2019 E-ISSN 2579-9401 P ISSN 2579-9312 | Variabel bebas X1:Disiplin kerja X2:Kepuasan kerja Variabel terikat Y:Kinerja karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Suryani dan Hastono (2020) JENIUS Vol.3, No.3, Mei 2020 E-ISSN : 2598-9502 ISSN : 2581-2769 | Variabel bebas X1: Kompensasi X2:Kepuasan Kerja Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan | 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Johansyah dan Wahyuati (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.9, No.1, Januari 2020 e-ISSN : 2461-0593 | Variabel bebas : X1:Kompensasi X2:Pelatihan X3:Pengembangan Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Arismunandar dan | Variabel bebas | Kompensasi |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | Khair (2020) MANEGGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3, No.2, September 2020 e-ISSN : 2623-2634 | X1:Kompensasi X2:Analisis Jabatan X3:Pola Pengembangan Karir Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5 | Purba, Lengkong, Loindong (2019) Jurnal EMBA Vol.7, No.1, Januari 2019 ISSN : 2303-1174 | Variabel bebas : X1:Kepuasan kerja X2:Motivasi kerja X3:Disiplin kerja Variabel terikat : Y:Kinerja Pegawai | 1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Anam dan Rahardja (2017) Diponegoro Journal Of Management Vol.6, No.4, 2017 ISSN : 2337-3792 | Variabel bebas : X1:Fasilitas kerja X2:Lingkungan kerja non fisik X3:Kepuasan kerja Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Harahap dan Tirtayasa (2020) Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.3, No.1, Maret 2020 ISSN : 2623-2634 | Variabel bebas : X1:Motivasi X2:Disiplin kerja X3:Kepuasan kerja Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 8 | Zahara dan Hidayat (2017) | Variabel bebas : X1:Kepuasan kerja X2:Disiplin Kerja | 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | <p><i>Journal Of Applied Managerial Accounting</i> Vol.1, No.2, September 2017</p> <p>ISSN : 2548-9917</p> | <p>Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan</p> | <p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 9 | <p>Siregar (2019)</p> <p><i>Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)</i> Vol. 2, No.1, Agustus 2019</p> <p>ISSN 2622-3740</p> | <p>Variabel bebas : X1:Motivasi X2:Kompensasi</p> <p>Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan</p> | <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> |
| 10 | <p>Irawati (2018)</p> <p>Jurnal Ilmu Akuntansi Vol. 11 (1), 2018 Halaman 117 - 134</p> <p>P-ISSN: 1979-858X E-ISSN: 2461-1190</p> | <p>Variabel Bebas: X1:Stres Kerja X2:Motivasi X3:Kompensasi</p> <p>Variabel Terikat: Y:Kinerja Karyawan</p> | <p>Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> |
| 11 | <p>Dianita (2018)</p> <p>Eko dan Bisnis (<i>Riau Economics and Business Review</i>) Vol 9, No.2, Juni 2018</p> <p>P.ISSN 1410-7988 E.ISSN 2614-123X</p> | <p>Variabel bebas : X1:Kompensasi</p> <p>Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan</p> | <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
| 12 | <p>Sinaga dan Hidayat (2020)</p> | <p>Variabel bebas : X1:Motivasi</p> | <p>Kompensasi berpengaruh positif</p> |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8, Issue 1, Maret 2020 pages 15-22 p-ISSN 2355-1488 e-ISSN 2615-2932 | X2:Kompensasi Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 13 | Putra, Hasanudin, Wirastuti (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol 4, No.1, Januari 2018, 001-010 e-ISSN 2443-3578 p-ISSN 2443-1850 | Variabel bebas : X1:Motivasi X2:Kompensasi Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 14 | Gunawan, dan Munir (2017) Jurnal Mirai Management, Vol.2, No.2, Januari 2017 ISSN : 2597-4084 | Variabel bebas : X1:Disiplin kerja X2:Pengembangan Karir X3:Kompensasi Variabel terikat: Y:Kinerja karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 15 | Isvandiari dan Idris (2018) Jurnal JIBEKA, Vol.12, No.1, 2018 ISSN : 0126-1258 EISSN : 2620-875X | Variabel bebas : X1:Kepemimpinan X2:Disiplin kerja Variabel terikat Y:Kinerja karyawan | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 16 | Husain (2018) | Variabel bebas : | Disiplin kerja |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | Jurnal Dirupsi Bisnis, Vol.1, No.1, Juli 2018 (1-15) ISSN : 2621-797X | X1:Disiplin kerja Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 17 | Sunarsi (2017) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.1, No.2, Januari 2017 P-ISSN : 2581-2769 E-ISSN : 2598-9502 | Variabel bebas : X1:Gaya Kepemimpinan X2:Disiplin kerja Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 18 | Bagis, Pratama, Kharismasyah (2019) DERIVATIF :Jurnal Manajemen, Vol.12, No.2, November 2019 ISSN : 1978-6573 EISSN : 2477-300X | Variabel bebas : X1:Disiplin Kerja X2:Komitmen Organisasi X3:Kepuasan Kerja Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 19 | Cesilia, Tewel, Tulung (2017) Jurnal EMBA, Vol.5, No.2, Juni 2017 ISSN : 2303-1174 | Variabel bebas : X1:Disiplin kerja X2:Perencanaan Karir X3:Kompetensi Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan. | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 20 | Kurniawan (2018) Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.1, No.1, Oktober 2018 | Variabel bebas : X1:Disiplin Kerja X2:Motivasi X3:Komitmen Variabel terikat : Y:Kinerja | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | ISSN : 2622-8882 E-ISSN : 2622-9935 | Karyawan | |
| 21 | Ekhsan (2019) OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol.13, No.1, 2019 ISSN 1978-2586 eISSN 2597-4823 | Variabel bebas : X1:Motivasi X2:Disiplin kerja Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 22 | Marifin (2017) Jurnal EduTech vol.3, No.2, September 2017 ISSN : 2442-6024 E-ISSN : 2442-7063 | Variabel bebas : X1:Kompensasi X2:Kepuasan kerja Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | 1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 23 | Aromega, Kojo, Lengkong (2020) Jurnal EMBA Vol.7 No.1 , Januari 2019 ISSN 2303-1174 | Variabel bebas : X1:Kompensasi X2:Disiplin kerja Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | 1. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 24 | Arda (2017) JIMB Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol.18, No.1, April 2017 ISSN : 1693-7619 | Variabel bebas : X1:Kepuasan kerja X2:Disiplin kerja Variabel terikat : Y:Kinerja karyawan | 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | E-ISSN : 2580-4170 | | <p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
| 25 | <p>Satedjo dan Kempa (2017)</p> <p>AGORA Vol.5, No.3, 2017</p> <p>P-ISSN: 1411-9722</p> <p>E-ISSN 2622-500X</p> | <p>Variabel bebas:</p> <p>X1:Kompensasi</p> <p>X2:Disiplin kerja</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>Y:Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 26 | <p>Lestari.N.M, Djaelani, Slamet (2019)</p> <p>E-Jurnal Riset Manajemen Vol. 8, No. 8, Februari 2019</p> <p>ISSN 2302-6200</p> | <p>Variabel bebas:</p> <p>X1:Komitmen Organisasi</p> <p>X2:Kepuasan Kerja</p> <p>X3:Motivasi Kerja</p> <p>X4:Disiplin Kerja</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>Y:Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |
| 27 | <p>Pangastuti, sukirno, Riyanto Efendi (2020)</p> | <p>Variabel bebas :</p> <p><i>X1:Work Motivation</i></p> <p><i>X2:Compensation</i></p> <p>Variabel terikat :</p> | <p><i>Compensation has a positive and significant effect on employees</i></p> |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> , Vo. 7, Issue 3, April 2020 ISSN 2364-5369 | Y:Employee Performances | <i>performance</i> |
| 28 | Bangun, Ratnasari, Hakim (2019) <i>Journal of Research in Psychology (JRP)</i> , Vol.1, Issue 4, November 2019 ISSN:2664-9497 E-ISSN:2664-9500 | Variabel bebas : X1:Leadership X2:Organization Behavior X3:Compensation X4:Work Discipline Variabel terikat : Y:Employee Performance | 1. <i>Compensation variable has a negative effect but is not significant to the Employee Performance variable.</i> 2. <i>Work Discipline has a positive and significant effect on employees performance</i> |

C. Kerangka Pemikiran.

Menurut Sugiyono (2015) kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Kepuasan kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain terjadi kepuasan kerja atau prestasi sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. (Afandi, 2016). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetyo dan Marlina, 2019; Suryani dan Hastono, 2020; Zahara dan Hidayat, 2017; Arifin, 2017) juga menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat, selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Suparno, 2015 dalam Tannady, 2018). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satedjo dan Kempa, 2017; Arismunandar dan Khair, 2020; Siregar, 2019) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

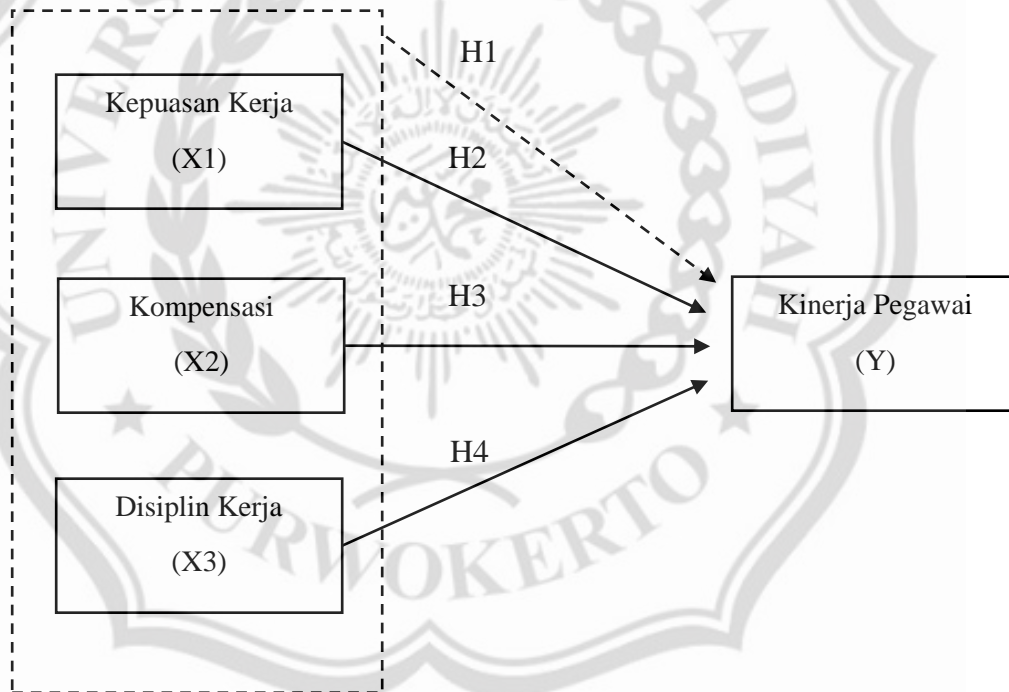
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang

telah ditentukan (Afandi, 2016). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetyo dan Marlina, 2019; Lestari, dkk, 2019; Bagis, dkk 2019; Kurniawan, 2018) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskripsi kerangka pemikiran diatas maka tersaji kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- > Berpengaruh secara simultan
- > Berpengaruh secara parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang ada dan diuji kebenarannya secara ilmiah. Berdasarkan permasalahan yang ada diatas, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu :

H1 : Kepuasan kerja (X1), Kompensasi (X2), Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.