

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara Bersama – sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Menurut Wibowo (2016:70), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Hendro, dkk (2020:195) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Rivai (2014:406) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan Menurut Prawirosentono (2008) dalam Sinambela, (2019) 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 mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari elemen diatas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas – tugas individu atau lembaga mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

3) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Dari beberapa pengertian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan pencapaian seseorang atau sekelompok didalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan dengan baik dan benar.

b. Teori Keseimbangan

Menurut Wexley dan Yuki dalam Sinambela, (2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator dari teori ini adalah manfaat yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan pembagian tugas dan perolehan insentif.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson, dkk (2010), menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan

interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan/pegawai adalah ketika bekerja, kehadiran, dan memotivasi. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kalaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3) Lingkungan organisasi

Dalam lingkungan organisasi, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

b. Dimensi yang Menunjang Kinerja

Menurut Milkovich dan Boudreau (1997) dalam Donni Juni Priansa (2019 : 181) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada tiga dimensi yaitu :

1) Kemampuan (*ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu :

2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan berupa factor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan static, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

3) Kemampuan mental/intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual, seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman verbal, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

4) Motivasi (*motivation*)

Kesediaan untuk mengeluarkan upaya tinggi ke arah pencapaian tujuan perusahaan yang didukung kemampuan dalam rangka memenuhi kebutuhan individu.

5) Peluang (*opportunity*)

Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang

memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih yang akan di capai di masa depan

- 1) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai
- 2) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- 3) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses
- 4) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik
- 5) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 6) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2018) Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu. Kepemimpinan menurut Fahmi (2013 : 15) dalam Jazuli dan Manalu (2020) merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Siagian (2002 : 62) dalam Situmeang (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Voon et al. (2012), dalam Setiawan dan Mujiati (2016) kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan adalah pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja.

Menurut (Robbins & P Stephen, 2011) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019) kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Sutrisno (2019 : 218)

menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yaitu : Pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Dari beberapa pengertian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses yang memberikan arahan oleh pemimpin kepada para bawahannya guna mencapai tujuan organisasi.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2019 :226) secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga aspek, yaitu :

Teori Sifat (*trait theory*) bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat - sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat - sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

- 1) Teori Perilaku (*behavior theory*). Teori perilaku dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikut yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau mengutamakan penciptaan hubungan - hubungan manusiawi.
- 2) Teori Situasi (*situational theory*). Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Wijiono (2018 : 44) ada tiga fungsi kepemimpinan yaitu :

- 1) Fungsi Tugas (*Task Function*)
 - 1) Mencapai sasaran dari kerja kelompok
 - 2) Mendefinisikan tugas-tugas kelompok

- 3) Merencanakan kerja
 - 4) Mengalokasikan sumber
 - 5) Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab
 - 6) Mengontrol kualitas dan mengecek kinerja
 - 7) Meninjau kemajuan
- 2) Fungsi Tim (*Team Function*)
- a) Memelihara moral dan membangun spirit tim
 - b) Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja
 - c) Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan
 - d) Sistem komunikasi dalam kelompok
 - e) Melatih kelompok
 - f) Janji dari bawahan kepada pemimpin
- 3) Fungsi Individual (*Individual Function*)
- a) Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok
 - b) Menyelesaikan masalah pribadi
 - c) Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan – kebutuhan individu
 - d) Melatih individu

d. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Toha (2010) ada empat dimensi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kepemimpinan sebagai inovator Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut

pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun di bidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

- 2) Kepemimpinan sebagai komunikator Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.
- 3) Kepemimpinan sebagai motivator Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.
- 4) Kepemimpinan sebagai kontroler Sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan

atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015) indikator kepemimpinan yaitu :

- 1) Integritas
- 2) Kompeten
- 3) Konsistensi
- 4) Loyalitas
- 5) Terbuka

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016: 322-323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Hasibuan (2017 : 143) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2019 : 111) motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang , tujuan yang

menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hunein (2018) dan Harras (2019) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan, keberhasilan organisasi akan terjadi jika para pegawai mendapatkan motivasi yang cukup.

Menurut Kadarisman (2012: 276) dalam Hendro, dkk (2020) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*need*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Rivai (2014 : 607) mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan kepada individu untuk menggairahkan dan mengarahkan perilaku individu supaya mencapai tujuan dan kepuasan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2019 : 116-120) adalah sebagai berikut :

a) Faktor *Intern*.

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi ada seseorang antara lain :

- (1) Keinginan untuk dapat hidup
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- (5) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor *Ekstern*.

Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor - faktor *ekstern* itu adalah :

- (1) Kondisi lingkungan kerja
- (2) Kompensasi yang memadai
- (3) Supervisi yang baik
- (4) Adanya jaminan pekerjaan
- (5) Status dan tanggung jawab
- (6) Peraturan yang fleksibel

c. Teori Motivasi

Menurut Amstrong (2009) dalam Wibowo (2013 : 338) Teori ini menyatakan bahwa proses manajemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas.

Ada enam teori yang dikemukakan yaitu:

Reinforcement theory. Teori penguatan masyarakat bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku sukses, yang terulang di waktu yang akan datang apabila kebutuhan yang sama timbul.

- 1) *Expectancy theory*. Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan outcomes, dan outcomes dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.
- 2) *Self – efficacy theory*. Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan self-belief atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu.
- 3) *Social Learning theory*. Social learning mengkombinasikan aspek penguatan dan harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis internal, terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.
- 4) *Attribution theory*. Teori atribusi berkepentingan dengan bagaimana orang menjelaskan kinerja mereka. Tipe penjelasan yang dapat dipergunakan untuk menghitung keberhasilan atau

kegagalan adalah : kemampuan, usaha, kesulitan tugas, situasi dan nasib baik.

5) *Role modeling*. Orang dapat dimotivasi dengan dasar perilaku mereka pada peran model, yaitu seseorang yang pendekatannya dalam bekerja dan kemampuannya menjalankan segala sesuatu memberikan inspirasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa indikator - indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai, yaitu :

- a) Gaji
- b) Peluang untuk maju
- c) Pengakuan atau penghargaan
- d) Keberhasilan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019 : 87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sinambela (2019 : 335) Mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Yusuf, dkk (2017) mengatakan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang harus di jaga dan di tingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai tugas yang di berikan. Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Ichsan, dkk (2020) Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Disiplin kerja menurut Siagian, (2001:305) dalam Rumondor, dkk (2016) merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai 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 prestasi kerjanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran diri seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh organisasi.

b. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Preventif

Adalah supaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan organisasi, pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif.

2) Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin koreksi, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

c. Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2019), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

1) Tujuan khusus disiplin kerja :

- a) Untuk para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik – baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Ginting (2018: 133) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang sekaligus dapat dijadikan sebagai indikator :

1. Aturan mengenai waktu jam masuk, istirahat dan pulang.
2. Aturan mendasar mengenai tata cara berpakaian, perilaku dan sikap dalam bekerja.
3. Aturan mengenai tata cara bekerja dan berinteraksi dengan departemen kerja lainnya.
4. Aturan mengenai sesuatu yang diperbolehkan dan dilarang dibuat karyawan saat bekerja.

5. Kompensasi Kerja

a. Pengertian Kompensasi

Menurut weather dan davis (1996) dalam Sinambela (2016:218) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Menurut

Maryoto dalam Sinambela (2016:218) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara tidak langsung berupa uang (non finansial).

Menurut Sastrohadiwiryo (2015) dalam Sinambela (2016:218) Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Sinambela (2016:219) Kompensasi adalah Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan yang diterima dari perusahaan atas dasar dedikasi karyawan kepada perusahaan yang mampu mencapai tujuan perusahaan.

b. Asas Kompensasi

Menurut Sinambela (2016) ada 4 jenis keadilan dalam pemberian Kompensasi yaitu:

- 1) Keadilan eksternal adalah keadaan dimana karyawan menerima bayaran sepadan dengan pekerja yang melakukan kerja serupa di perusahaan lain.

- 2) Keadilan internal adalah ketika ada seorang karyawan yang menerima bayaran menurut nilai relatif pekerjaan mereka dalam perusahaan yang sama.

c. Jenis Kompensasi

Menurut Sinambela (2016), kompensasi dibagi dalam bentuk dan cara pemberiannya menjadi 2 kelompok yaitu :

- 1) Kompensasi berdasarkan bentuknya.
 - a) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik seperti: gaji bulanan, tunjangan tetap atau tidak tetap, uang lembur, asuransi, jaminan hari tua, uang pensiunan, dan lain-lain.
 - b) Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk non fisik selain itu kompensasi ini juga dalam dirasakan langsung oleh karyawan dampaknya bagi karyawan tersebut.
- 2) Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya
 - a) Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.
 - b) Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti

program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti.

d. Tujuan dan asas pemberian kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
- 2) Kepuasan kerja. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- 3) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan. dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh buruh. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

e. Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi.

Menurut Sutrisno dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat biaya hidup. Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
- 2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain. Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari pada yang dapat

diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerja yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

- 3) Tingkat Kemampuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.
- 5) Peraturan perundang – undangan yang berlaku. Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.
- 6) Peranan Serikat Buruh. Keberadaan serikat buruh yang ada dalam perusahaan-perusahaan dianggap penting. Serikat buruh ini

berfungsi sebagai penghubung kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

f. Indikator kompensasi

Menurut Armansyah (2018: 237) mengemukakan bahwa ada empat indikator dalam pemberian kompensasi sebagai berikut :

- 1) Insentif. Pembayaran terhadap karyawan atas pencapaian prestasi kerja karyawan yang meningkatkan kualitas karyawannya.
- 2) Gaji. Pembayaran balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan atas tanggung jawab posisi jabatannya.
- 3) Bonus. Pemberian bayaran untuk karyawan atas kontribusi dalam pekerjaannya.
- 4) Tunjangan. Pemberian bayaran yang diberikan perusahaan yang seharusnya didapat oleh pekerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No .	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel penelitian	Hasil
1.	Sutanjar dan Saryono (2019) <i>Journal of management Review</i> Volume 3 Number 2 Page (321-325) ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X	X1: Motivasi X2: Gaya Kepemimpinan X3 : Disiplin Y: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, 1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, 2. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.	Setiyono (2017) Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 12(1). ISSN : 2549-6018 (online) ISSN: 1907-7513 (print)	X1 : Motivasi X2: Gaya Kepemimpinan X3 : Kompensasi Y : Kinerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
3.	Nurfitasari,dkk (2016) <i>E-journal "Manajemen" BRANCHMARCK"</i> , 2(1). ISSN : 2407-8239	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Kompensasi Y : Kinerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4.	Firmansyah, dkk (2016) <i>E-Jurnal "Manajemen" BRANCHMARCK"</i> , 2(2). ISSN : 2407-8239	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Budaya Organisasi Y : Kinerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5.	Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 5 No. 1 ISSN : 2302-2752	X1 : Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi X3:Komitmen Organisasi X4 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
6.	Karsono,dkk (2017) <i>IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration</i> Volume 3 nomor 1 ISSN : 2460-0369	X1 : Budaya kerja X2 : Kepemimpinan X3 : Disiplin kerja X4 : Kompensasi Y : Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
7.	Insan dan Yuniawan (2016) <i>DIPONEGORO JOURNAL OF</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kompensasi X4 : Budaya Organisasi	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

	<i>MANAGEMENT</i> Volume 5 Nomor 1, ISSN (Online): 2337-3792	Y : Kinerja	
8.	Hasibuan dan Bahri (2018) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243	X1 : Kepemimpinan X2 : Lingkungan kerja X3 : Motivasi kerja Y : Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, 1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
9.	Andayani dan Tirtayasa (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54 ISSN 2623-2634 (online) DOI: DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367	X1 : Kepemimpinan X2 : Budaya organisasi X3 : Motivasi Y : Kinerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
10.	Pasaribu, Krisnaldy, dkk (2020) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol 3, No. 1 Januari 2020, 94-114 ISSN 2621 797X	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja X3 : Kompensasi Y : Kinerja	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
11.	Hamid dan Kurniawaty (2020) Journal.ildikti9.id Vol. 4, No, 1 April 2020, 58-67 ISSN 2088-9033	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

12.	Fadly (2017) Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Volume 12 No. 1 Mei 2017 ISSN 1978-7057 E-ISSN 2527-306X	X1 : Kepemimpinan X2 : Kompensasi X3 : Motivasi kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13.	Kilvin, Siagian (2020) JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI Volume 7 NO.1 JANUARI-APRIL 2020, HAL. 206-219 ISSN 2356-3966 E-ISSN 2621-2331.	X1 : Disiplin X2 : Kompensasi X3 : Motivasi Y : Kinerja karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 1. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
14.	Kuddy (2017) JURNAL MANAJEMEN & BISNIS: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua, PP 22 – 36 VOLUME 1, NOMOR 2 EDISI JULI 2017 ISSN 2615-0425	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Ariesa, Kamal, dkk (2020) Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan	X1 : Kompensasi X2 : Pengawasan X3 : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap

	Volume 5, No. 2, Juli-Desember 2020 ISSN 2548-7094 E-ISSN 2614-8021		kinerja 1. Disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja
16.	Arafat dkk (2021) Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.4, Januari 2021 : 383-393 ISSN 1693 - 4091 E-ISSN 2622 - 1845	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Kompensasi Y : Kinerja	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
17.	Herlambang dan Cahyono (2018) JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia) Vol. 8 No. 2 Desember 2018 Hal. 131-147 e-ISSN:2541-2566 p-ISSN:2088-916X	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Kepemimpinan Y : Kinerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
18.	Astuti dan Suhendri (2018) Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Volume 5 Nomor 2 September 2019 ISSN : 2477-6718	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Y : Kinerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 1. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
19.	Oktavia dan Syamsul	X1 : Lingkungan Kerja	Kompensasi

	<p>Alam, Asri (2020) https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen</p> <p>Volume 17 Nomor 3 September 2020 Hal. 393 - 407 e-ISSN : 2621-4377 p-ISSN : 1829-8524</p>	<p>X2 : Kompensasi X3 : Motivasi Y : Kinerja</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
20.	<p>Ekhsan (2019) OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan</p> <p>Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019 ISSN 1978-2586 E-ISSN 25974823</p>	<p>X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
21.	<p>Sinaga dan Hidayat (2020) Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-22 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932</p>	<p>X1 : Motivasi X2 : Kompensasi Y : Kinerja</p>	<p>Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat</p> <p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat</p>
22.	<p>Parashakti dan Ekhsan (2020) <i>Journal of Research in Business, Economics, and Education</i> Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 3</p>	<p>X1 : Discipline X2 : Motivation Y : <i>Employee Performance</i></p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Secara simultan Disiplin dan Motivasi</p>

			berpengaruh positif dan signifikan
23.	Dewia dan Wibowo (2020) <i>Management Science Letters</i> 10 (2020) 2037–2044	X1 : Motivation Y : <i>Employee Performance</i>	Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
24.	Rizqika, (2019) <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI</i> , Vol . XIX No. 2 Juli 2019	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
25.	Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147 ISSN 2623-2634 (online)	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. 1. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. 2. Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
26.	Rumondor, dkk (2016) <i>Jurnal EMBA</i> Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 254-264 ISSN 2303-1174	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Y : Kinerja	Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. 1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
27.	Nainggolan dan Henry	X1 : Kepemimpinan	Kepemimpinan

	(2020) NIAGAWAN Vol 9 No 1 Maret 2020 p-ISSN : 2301-7775 e-ISSN : 2579-8014	X2 : Motivasi X3 : Disiplin Y : Kinerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Disiplin berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja
--	---	--	--

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Karyawan dalam bekerja perlu adanya arahan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan benar dan terarah. Pimpinan merupakan personel yang berfungsi salah satunya adalah mengarahkan bawahan agar bekerja dengan arah yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arafat (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian penelitian dari Poerwoningrum dan Sudirjo (2016) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Karsono (2017) pun memberikan penjelasan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, senada dengan penelitian Hasibuan dan Bahri (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ada pun penelitian dari Andayani

dan Tirtayasa (2019) mengemukakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya, semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan pemenuhan kebutuhan, mendorong /merangsang seorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab, karena merasa akan mendapatkan hasil/imbalan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya, apalagi kalau ada nilai tambah berupa insentif, penghargaan, promosi dan sebagainya, sehingga dengan nilai tambah tersebut ia dapat bekerja lebih bersemangat dan bertanggung jawab.

Menurut Hasibuan dan Bahri (2018) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian penelitian dari Nurfitasari (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selain itu penelitian dari Firmansyah (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dalam penelitian Sutanjar dan Saryono (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan senada dengan penelitian Hamid dan Kurniawaty (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Arafat,dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi

motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja.

Menurut Sutanjar dan Saryono (2019) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dalam penelitian Hamid dan Kurniawaty (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Ariesa,dkk (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal senada pun dikemukakan dalam penelitian Herlambang dan Cahyono (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan,

dan sebaliknya semakin rendah disiplin maka semakin rendah pula kinerja karyawan

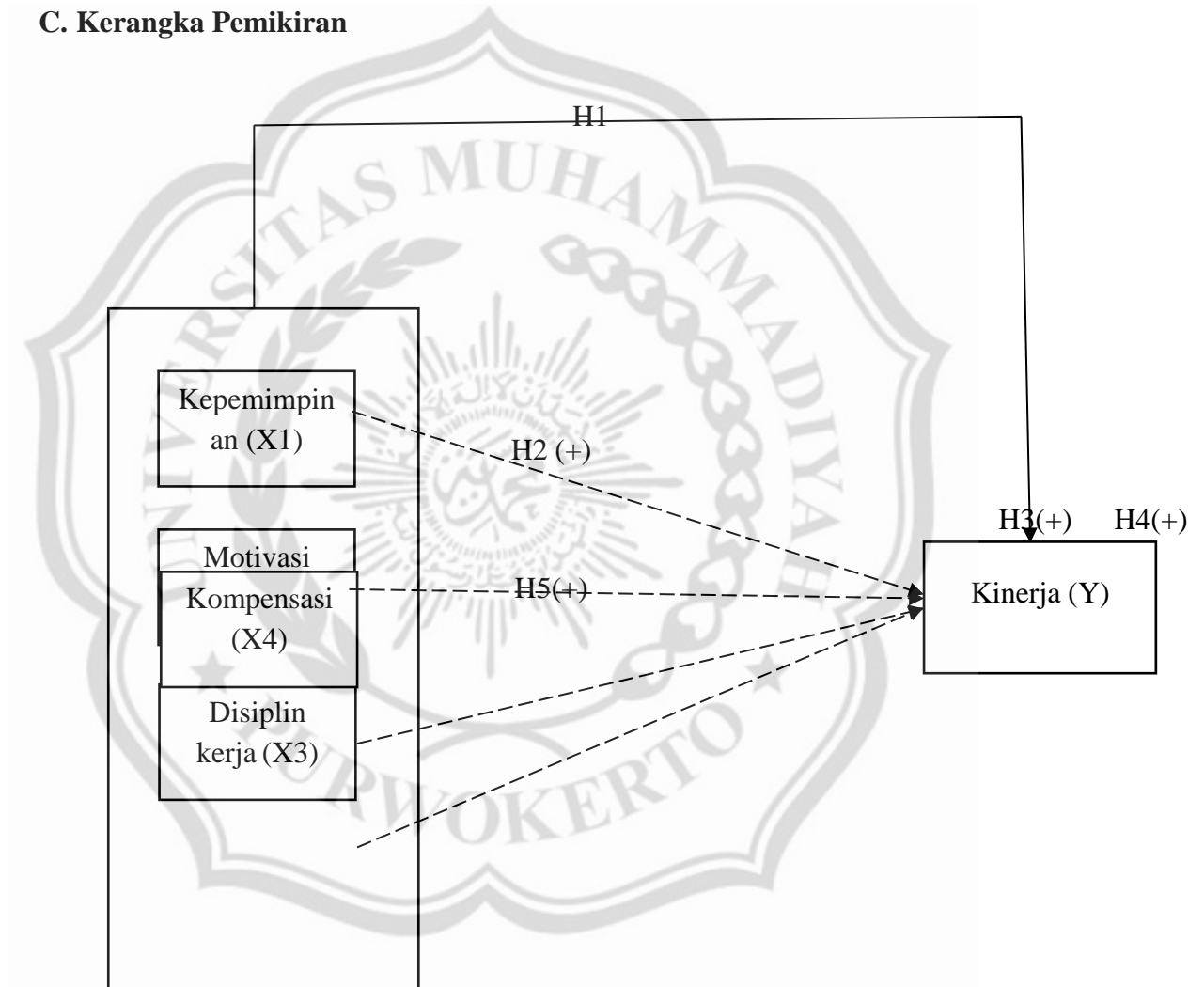
4. Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Menurut Isnan dan Yuniawan (2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dalam penelitian Setiyono (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian dalam penelitian Nurfitasari, dkk (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian Firmansyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Insan dan Yuniawan (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sama halnya dalam penelitian Ariesa, dkk

(2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

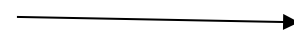
C. Kerangka Pemikiran



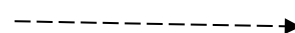
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan

Pengaruh secara simultan



Pengaruh secara parsial



D. HIPOTESIS

- H1 : Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5 : Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan dan terhadap kinerja karyawan.