

## BAB II

### Tinjauan Pustaka

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Keadilan

Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang dikenalkan oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

##### 2. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dalam Nurnaningsih & Tabe, (2019) terdapat dua faktor motivasi kerja yang dijelaskan sebagai berikut :

- a) *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- b) *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

##### 3. Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide

akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a) Teori Kinerja**

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela, (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori keseimbangan diatas menjelaskan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator dalam teori ini yaitu adanya manfaat yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan dalam pembagian jobdesk dan perolehan insentif dari perusahaan.

##### **b) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda (Sinambela, 2016). Menurut Wulantika (2019) dalam Siregar & Anggina, (2020), setiap perusahaan menginginkan tiap karyawannya harus dapat berhasil menjalankan tugas yang diberikan dengan mengoptimalkan jam kerja, disiplin, dan integritas agar dapat menghasilkan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi. Oleh karena itu, secara umum kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu

keahlian tertentu. Menurut Triana et al., (2021) Peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari lingkungan *eksternal* yang disebut dengan faktor situasional. Menurut Sangkaen & Asaloei, (2019) Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh individu atau seseorang karyawan dalam kegiatan dimana dalam pemberian tanggung jawab baik individu organisasi maupun perusahaan agar tercapainya tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang nantinya dapat mengembangkan perusahaan tersebut dengan beberapa tujuan yang dapat dipenuhi oleh karyawan.

### **c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2017) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

#### **1) Kemampuan**

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang akan diharapkan.

## 2) Motivasi Kerja

Merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi terbentuk oleh sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

### **d) Dimensi kinerja karyawan**

Menurut Siregar & Anggina, (2020) terdapat tiga dimensi kinerja karyawan diantaranya yaitu :

#### 1) Hasil Kerja

Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.

#### 2) Perilaku Kerja

Suatu bentuk output dari diri individu karyawan ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya. Di mana karyawan harus mampu membedakan dua jenis perilaku, perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada

hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, disiplin waktu, atau menunjukkan sikap ramah kepada customer.

### 3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan memiliki banyak karakteristik pribadi yang diwariskan sejak lahir. Namun ada juga sifat pribadi di tempat kerja yang diperoleh dalam proses pendewasaan melalui pengalaman kerja. Untuk bekerja, Anda memerlukan kualitas pribadi tertentu. Di mana dalam dunia kerja, terdapat aktivitas pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh karyawan jika mereka memiliki karakteristik pribadi tertentu. Karyawan agar dapat menunjang pekerjaan dengan baik maka diperlukan sifat pribadi yang mampu menyesuaikan diri di tempat kerjanya bekerja.

#### e) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2016) terdapat 6 indikator kinerja karyawan yaitu :

##### 1) Kualitas

Kualitas merupakan taraf atau tingkat baik buruknya sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, dan loyalitas.

##### 2) Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 3) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

### 4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya

### 5) Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama

### 6) Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain.

## **5. Disiplin Kerja**

### **a) Pengertian disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang telah ditentukan. Setiap karyawan dituntut untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat organisasi atau perusahaan karena dapat mempengaruhi berjalanya aktivitas kinerja. Karyawan yang bekerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula (Rianti, 2020) dalam (Sri Hafidah & Gustini, 2021). Menurut Rosidah, (2009;290) dalam Fauzi & Wakhidah, (2020) Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan (Acel, 2019).

Berdasarkan hasil definisi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan kinerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

#### **b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Agustini, (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

##### **1) Besar atau kecilnya Pemberian kompensasi**

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

##### **2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan**

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

##### **3) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan**

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat

ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan.

6) Ada atau tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan

dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya.

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### c) Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu

#### 1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

#### 2) Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

#### 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

#### **d) Jenis Bentuk Disiplin Kerja**

Ada dua jenis bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara, (2017)

yaitu :

##### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

##### **2) Disiplin Korektif**

Disiplin korektif merupakan suatu upaya penggerak pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

#### **e) Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2019) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu :

##### **1) Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

## 2) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 3) Keadilan

Pada dasarnya dalam sifat manusia terdapat ego yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Atas dasar tersebut maka seorang pemimpin harus bersikap adil kepada para karyawan. Dengan keadilan baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

## 4) Balas Jasa

Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin tinggi pula.

## 5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, ghairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menunjang dalam menciptakan kedisiplinan yang baik dan suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan tersebut dapat bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal, maupun horizontal diantara sesama karyawan.

### **6. Motivasi Kerja**

#### **a) Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Nurnaningsih & Tabe, (2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasim (2019) dalam Rahman et al., (2021) motivasi kerja merupakan suatu ghirah atau semangat untuk bekerja yang muncul dari diri seseorang untuk bertindak

sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat (Azhari & Supriyatin, 2020).

Berdasarkan penelitian para ahli di atas maka disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah suatu perubahan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan.

#### **b) Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Hasim (2019) dalam Rahman et al., (2021) ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

##### **1) Faktor Internal**

Kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja

##### **2) Faktor Eksternal**

Kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi, status dan tanggungjawab, dan peraturan yang berlaku.

#### **c) Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto dalam Sembiring, (2020) terdapat indikator motivasi kerja yaitu :

#### 1) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

#### 2) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

#### 3) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

#### 4) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan

terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Promosi bagi karyawan merupakan capaian yang lebih penting dari pada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak

#### 5) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak

#### 6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula.

#### 4. *Locus Of Control*

##### a) **Pengertian *Locus Of Control***

Menurut Indriasari, (2019) *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. *Locus of control* (*LOC*) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (SARI, 2019). *Locus of control* adalah merupakan satu karakter seseorang, setiap orang mempunyai karakter yang tidak selaras. *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa sikap mempengaruhi yang terjadi pada mereka (Mallisa et al., 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu kepercayaan dalam diri sendiri bahwa yang akan dilakukan sepenuhnya berada dalam kendali diri sendiri.

##### b) **Konsep *Locus Of Control***

Menurut Siregar & Anggina, (2020) konsep mengenai *locus of control* ini berasal dari teori belajar sosial yang memberikan ilustrasi di keyakinan seseorang tentang asal penentu lainnya. Konsep dari *locus of*

*control* pertama kali dikemukakan oleh Julian B. Rotter (1971) seorang ahli teori pembelajaran sosial.

### c) Indikator *Locus Of Control*

Menurut Sanjiwani dan Wisadha, dalam Setyowati, (2017) ada beberapa indikator dalam *locus of control* meliputi :

#### 1) *Locus of control internal*

##### a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Kemampuan (*Ability*) merupakan istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun penguasaan keahlian itu sendiri.

##### b. Usaha

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya. Sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah

##### c. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya. Minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

#### 2) *Locus of control eksternal*

a. Nasib

Seseorang akan berpikir bahwa keberhasilan dan kegagalan yang mereka alami adalah nasib, bahwa mereka tidak dapat mengubah apa yang telah terjadi, dan akan firasat baik atau buruk

b. Pengaruh orang lain

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain

c. Sosial ekonomi

Ada tipe ekstrinsik yang menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraannya dan bersifat materialistik.

## **5. Kompensasi Kerja**

### **a) Pengertian Kompensasi**

Menurut Sangkaen & Asaloei, (2019) Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap kinerja mereka. Kompensasi adalah bentuk balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung diberikan kepada karyawan sesuai

dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja (Armansyah et al., 2020). Menurut Sinambela, (2016) kompensasi adalah salah satu alasan dan motivasi utama pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membangkitkan atau mengabdikan diri kepada organisasi melainkan tujuan lain yang ingin diraih yaitu mengharapkan imbalan atas kerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian di atas disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.

#### **b) Faktor-Faktor Kompensasi**

Menurut Nelwan dkk., (2019) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- 1) Penawaran dan permintaan
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja

9) Kondisi perekonomian nasional

**c) Prinsip Kompensasi**

Menurut Endarwita & Herlina, (2019) prinsip kompensasi dibagi menjadi dua yaitu :

1) Adil

Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dimana jumlah yang diberikan sesuai dengan apa yang dilakukan

2) Layak

Layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

**d) Asas Kompensasi**

Menurut Sinambela, (2016) terdapat dua jenis keadilan dalam pemberian kompensasi yaitu :

1) Keadilan eksternal merupakan keadaan dimana karyawan mendapatkan bayaran sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

2) Keadilan internal merupakan ketika ada seseorang karyawan yang mendapatkan bayaran menurut nilai relatif pekerjaan mereka dalam perusahaan yang sama

**e) Bentuk Kompensasi**

Ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan

pelayanan dan keuntungan. Menurut Mangkunegara, (2017) terdapat bentuk-bentuk kompensasi kerja yaitu :

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

**f) Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan, (2019) Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Insentif

Insentif merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya

3) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

#### 4) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusinya.

#### 5) Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan jam kerja.

### B. Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan **antara disiplin kerja, motivasi kerja, locus of control dan kompensasi kerja** berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibawah ini tabel penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Suwanto, (2019) JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Volume 3, DOI : 10.32493/jjsdm.v3i1.3365. ISSN : 2581-2769	<b>Disiplin Kerja (X1)</b> <b>Motivasi Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
2.	Mootalu dkk., (2019) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume : 7 ISSN : 2303-1174	<b>Locus Of Control (X1)</b> <b>Gaya Kepemimpinan (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <i>LocusOf Control</i> <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
3.	Dwianto dkk., (2019) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b>	1. Kompensasi Kerja <b>berpengaruh positif</b>

	Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410   P-ISSN : 4321-1234	Kinerja Karyawan (Y)	<b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
4.	Asrul & Adda, (2021) Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT) Vol. 7, No 3, Juli 2021, 258-267 DOI : 10.22487/jimut.v7i3.243 ISSN : 2443-1850	Kecerdasan Emosional (X1) <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan(X3)</b>	1. Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
5.	Azhari & Supriyatin, (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593	Kepuasan Kerja (X1) <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Motivasi Kerja (X3)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
6.	Ajabar & Marina, (2019) JIMEA   Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019 e-ISSN: 2621-5306 p-ISSN: 2541-5255	<b>Motivasi Kerja (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Kinerja pegawai (Y)</b>	1. Motivasi Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
7.	Sulila, (2019) International Journal of Applied Business and International Management DOI : 10.32535/ijabim.v4i3.690 ISSN : 26147432	<i>Work Discipline (X1)</i> <i>Work Motivation (X2)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	1. <i>Work Discipline has a positive and significant</i> 2. <i>Work Motivation has a positive and significant</i>
8.	Iptian & Efendi, (2020) International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 8, September 2020 ISSN 2364-5369	<i>Work Discipline (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i>	1. <i>Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance</i> 2. <i>Compensation has a positive and significant effect on employee performance</i>
9.	Fauziah dkk., (2020) EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Volume 5, Nomor 01, Juni 2020 E-ISSN : 2502 – 1798 P-ISSN : 2527–4198	<b>Motivasi Kerja (X1)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Motivasi Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
10.	Rahman dkk., (2021) Jurnal Ekobistek	<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	1. Motivasi Kerja <b>berpengaruh positif</b>

	2021 Vol. 20 No. 3 Hal: 162-167 e-ISSN: 2301-5268, p-ISSN: 2527-9483	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
11.	Sitompul & Ratnasari, (2019) Jurnal Dimensi VOL. 8, NO. 3 : 386-403 NOVEMBER 2019 ISSN: 2085-9996	Kepemimpinan (X1) <b>Motivasi Kerja (X2)</b> <b>Kompensasi (X3)</b> Kinerja Karyawan (Y)	1.Motivasi kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 2. kompensasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
12.	Sembiring, (2020) Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.13, No. 1, Januari 2020 P-ISSN: 2086-681X O-ISSN:2654-8216	<b>Motivasi Kerja (X1)</b> Lingkungan Kerja (X2) <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>1.Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</b>
13.	Riwukore dll., (2022) Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship Vol. 12 No. 1 December 2022 ISSN : 2089-550X	<b>Discipline (X1)</b> <b>Motivation (X2)</b> Organizational Commitment (X3) Employee <b>Performance (Y)</b>	1. <i>Discipline was a strong and significant effect on employee performance</i> 2. <i>Motivation was a strong and significant effect on employee performance</i>
14.	Kota dll., (2021) Jurnal Inovasi Penelitian Volume: 2, no. 1 juni 2021 ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online)	Gaya kepemimpinan (X1) <b>Locus Of Control (X2)</b> Komitmen (X3) Budaya Organisasi (X4) <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.Locus Of Control <b>berpengaruh negatif dan tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
15.	Wibisono, (2022) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 2, Januari 2022 p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Kepemimpinan Transformasional (X1) <b>Motivasi Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	1.Motivasi Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
16.	Abid Muhtarom dkk., (2021) Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Vol. 5 No.1 (2021) pp. 115-125 ISSN : 2580-2062	<b>Locus Of Control (X1)</b> <i>Organizational Commitment (X2)</i> <i>Perilaku Cyber Loafing (X3)</i>	1. <i>Locus Of Control berpengaruh positif signifikan</i> terhadap kinerja pegawai

		<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	
17.	Ary & Sriathi, (2019) e – Jurnal Riset Manajemen Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 70 ISSN: 2302-8912	<i>Self Efficacy (X1)</i> <i>Locus Of Control (X2)</i> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <i>Locus Of Control</i> <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
18.	Amlia dkk., (2021) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan DOI : 10.53697/emak.v2i4.186 ISSN : 2798-0499	Budaya Organisasi (X1) <i>Locus Of Control (X2)</i> <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	1. Locus Of Control <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
19.	Yunita & Faizar, (2022) JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB) Volume : 3 e-ISSN 2723-424X	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Motivasi Kerja (X3)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Kompensasi Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
20.	Jalil, (2019) JURNAL MANAJEMEN BISNIS VOLUME 8 No. 01 ISSN : 2089-0176	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.Kompensasi Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
21.	Sangkaen & Asaloei, (2019) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 1, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b> <b>Kinerja Karyawan (X2)</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh negatif</b> terhadap kinerja karyawan
22.	Armansyah dkk., (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT) Vol. 4, No. 3 ISSN : 2443-1850	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	1.Kompensasi Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
23.	Shofwani & Hariyadi, (2019) Jurnal Stie Semarang VOL 11 No 1 Edisi Februari 2019 ( ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-7826)	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b> <b>Motivasi Kerja (X2)</b>	1.Kompensasi Kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

		<b>Disiplin Kerja (X3)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	2. Moivasi Kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
24.	Pranata & Purbasari, (2021) E-Jurnal Manajemen TSM Vol. 1, No. 1, Maret 2021 E-ISSN: 2775 – 8370	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b> <b>Motivasi Kerja (X2)</b> <b>Disiplin Kerja (X3)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Kompensasi Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 2. Motifasi Kerja tidak <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
25.	Permana & Hermanto, (2020) Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 21, No.1, Januari-April 2020 e-ISSN: 2656-3169 p-ISSN: 0853-5248	Kepemimpinan (X1) <b>Motivasi Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.Motivasi Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
26.	Maniku dkk., (2019) Jurnal Manajemen dan Bisnis p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047 Maniku,	Kepemimpinan (X1) <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.Disiplin Kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
27.	Setyowati, (2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017 ISSN : 1693-7619	<i>Locus Of Control</i> (X1) Stres Kerja (X2) <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <i>Locus Of Control</i> <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyaan
28.	Aromega dkk., (2019) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume : 7 ISSN 2303-1174	<b>Kompensasi Kerja (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.Kompensasi Kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 2.Disiplin Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian kali ini menggunakan kerangka pemikiran tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan kompensasi kerja pada PT. Pelita Satria Perkasa terhadap kinerja karyawan. Dibawah ini merupakan penjelasan kerangka pemikiran pada penelitian sekarang :

#### 1) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* dan Komepensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang dikenalkan oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Menurut penelitian (Asrul & Adda, 2021 ; Ajabar & Marina, 2019 ; Azhari & Supriyatin, 2020 ; Sulila, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Menurut Teori Herzberg (1966) terdapat dua faktor motivasi kerja yang dijelaskan sebagai berikut :

1.) Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)

2.) Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

Menurut penelitian (Fauziah dkk., 2020 ; Rahman dkk., 2021 ; Sitompul & Ratnasari, 2019 ; Riwukore dkk., 2022 ; Sembiring, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan adalah Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Menurut penelitian (Subhan dkk, 2019 ; Mootalu dkk., 2019 ; Abid Muhtarom dkk., 2021 ; Ary & Sriathi, 2019 ; SARI, 2019) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang dikenalkan

oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Menurut penelitian (Dwianto dkk., 2019 ; Yunita & Faizar, 2022 ; Armansyah dkk., 2020 ; Shofwani & Hariyadi, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Teori yang mendukung Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang dikenalkan oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian menurut (Asrul & Adda, 2021 ; Ajabar & Marina, 2019 ; Azhari & Supriyatin, 2020 ; Sulila, 2019)

## **3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Teori yang mendukung Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Menurut Teori Herzberg (1966) terdapat dua faktor motivasi kerja yang dijelaskan sebagai berikut :

1.) Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)

2.) Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

Menurut penelitian (Fauziah dkk., 2020 ; Rahman dkk., 2021 ; Sitompul & Ratnasari, 2019 ; Riwukore dkk., 2022 ; Sembiring, 2020) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4) Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan**

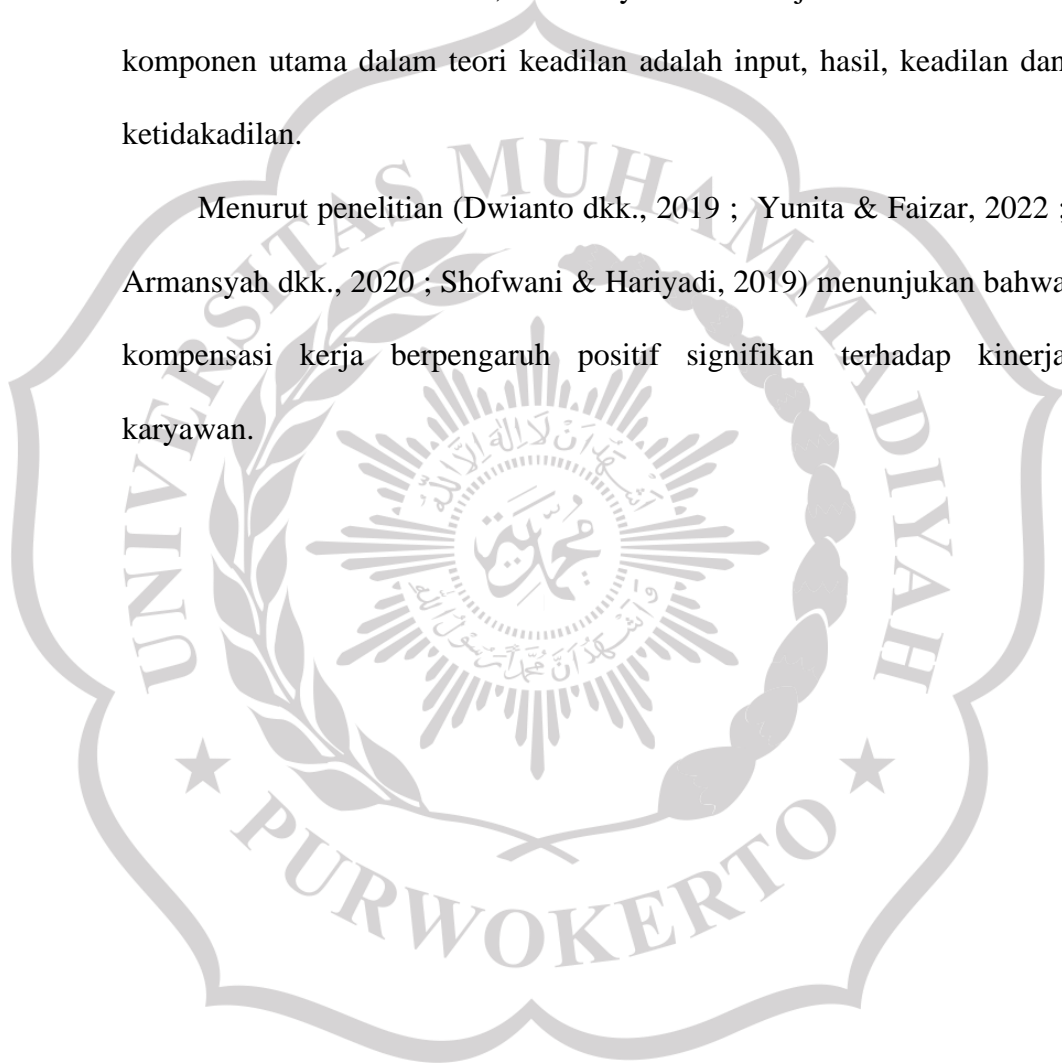
Teori yang mendukung *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan adalah Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

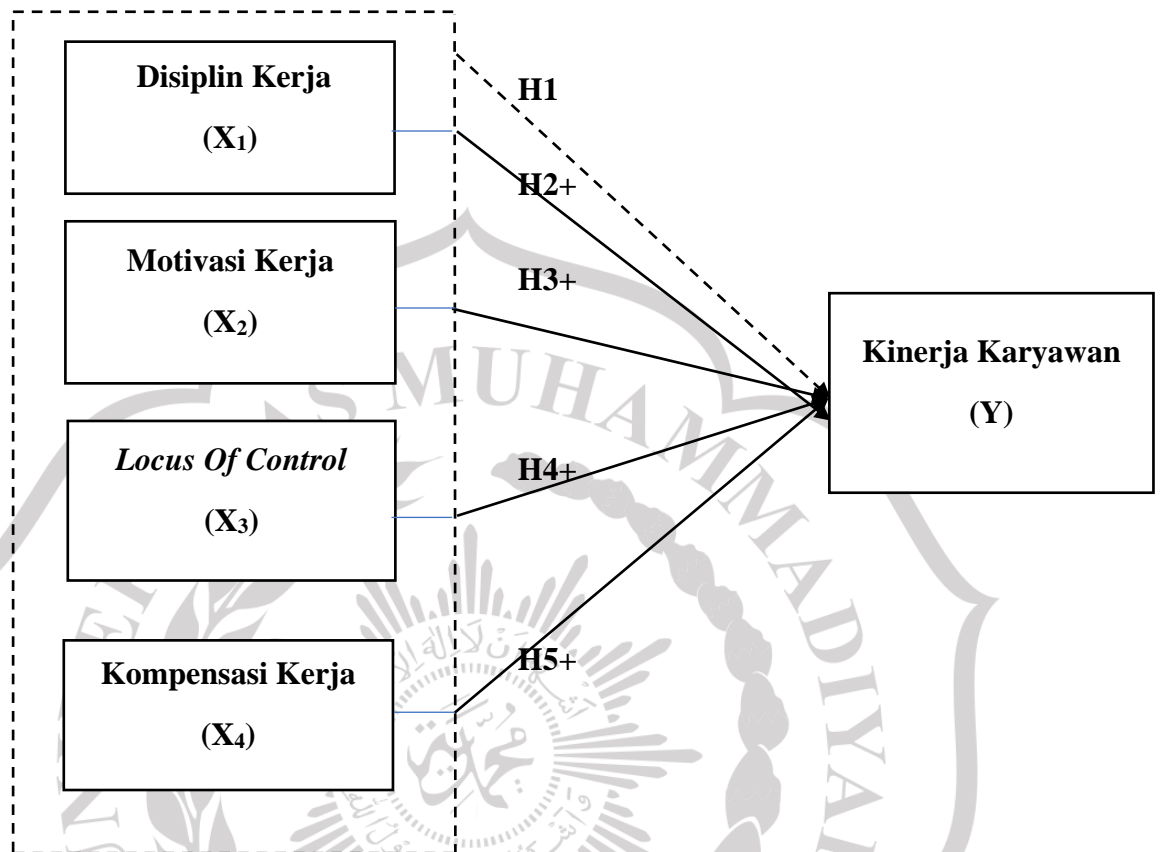
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dimana *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu (Subhan dkk, 2019 ; Mootalu dkk., 2019 ; Abid Muhtarom dkk., 2021 ; Ary & Sriathi, 2019 ; SARI, 2019)

#### **5) Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Teori yang mendukung Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang dikenalkan oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Menurut penelitian (Dwianto dkk., 2019 ; Yunita & Faizar, 2022 ; Armansyah dkk., 2020 ; Shofwani & Hariyadi, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.





**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

Pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial →

Pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan - - - - -

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* dan Kompensasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa

H<sub>2</sub> : Adanya pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelita Satria Perkasa

H<sub>3</sub> : Adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Satria Perkasa

H<sub>4</sub> : Adanya pengaruh positif signifikan antara *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Satria Perkasa

H<sub>5</sub> : Adanya pengaruh positif signifikan antara Kompensasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelita SatriaPerkasa