

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja

Menurut Wexley & Yukl (1977) dalam Sinambela (2019:27), 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 karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusia nya memiliki motivasi yang tinggi, kreatif serta mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan semakin baik. Oleh

karena itu sangat diperlukan peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

Kinerja adalah proses yang dilakukan pihak perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam suatu periode tertentu (Adamy, 2016:98). Sedangkan Menurut Kawiana (2020:259) menyatakan bahwa kinerja adalah serangkaian pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan untuk mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan di tempat kerja untuk meningkatkan perkembangan dari bisnis atau kerja untuk mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Maka dari hasil tersebut, kinerja

karyawan harus diukur dan dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan dalam kriteria pekerjaan dan kemudian hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi. Kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Adapula faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Widyaningrum (2019:115), yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya

rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang berbeda-beda sama lainnya yang dimiliki masing-masing individu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan sangat diperlukan didalam organisasi atau perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan Menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu suatu satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas suatu pekerjaan.

3) Ketelitian

Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja, apakah kerja itu sudah mencapai apa belum.

4) Kejujuran

Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang sulit diterapkan

5) Inisiatif

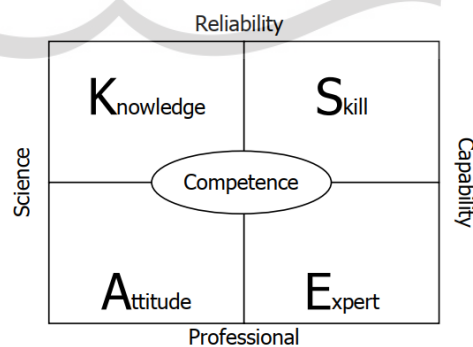
Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa disuruh, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walau dengan keadaan terasa semakin sulit.

2. Kompetensi

a. Teori Kompetensi

Teori Jendela (*Window*) dikemukakan oleh Donald (2007) dalam Artiyany (2018). Menurut teori ini, menyatakan bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki oleh manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*), dan sikap (*attitude*). Untuk lebih jelasnya mengenai teori jendela maka disajikan pada Gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1
The Window Model Theory



Sumber : Donald (2007) dalam Artiyany (2018)

Teori jendela (*window*) di atas biasa disebut dengan teori KSEA (*Knowledge, Skill, Expert, Attitude*). Fokus atau inti teori jendela ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang dimana pada setiap individu memiliki pengetahuan yang ditunjang dengan keterampilan yang handal, selain itu keterampilan dapat ditunjang dengan keahlian pada bidang tugas yang ditekuni dan sesuai kapabilitas. Dan keahlian yang dituntut untuk mampu bersikap professional yang dapat memiliki kompetensi yang handal dan mandiri.

b. Pengertian Kompetensi

Kompetensi di dalam perhotelan bisa dijadikan sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behaviour*).

★ Kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dalam setiap perubahan yang dilakukan manajemen menuju kearah yang lebih baik.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Busro, 2018:26). Sedangkan Menurut Widyaningrum (2019:30) menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki

oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Seorang karyawan dapat memiliki semua keterampilan, tetapi mungkin tidak dapat menerjemahkan keterampilan tersebut ke dalam kesuksesan pekerjaan. Sebuah kompetensi menggabungkan keterampilan, perilaku, pengetahuan dan kemampuan yang memungkinkan seorang karyawan untuk secara efektif melakukan pekerjaan dan kompetensi menggambarkan dengan tepat bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan dan berhasil dalam posisi (Rahadi dkk, 2021:9).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang baik itu karyawan maupun pegawai yang melaksanakan tugas keprofesiannya yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap untuk mencapai keberhasilan pekerjaannya dan kemampuan tersebut harus dilakukan dengan konsisten agar bisa memberikan tingkat kinerja yang bagus serta memadai dalam fungsi pekerjaan di perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang karyawan Menurut Widyanigrum (2019:32), yaitu :

1) Keyakinan

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan dalam individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Akan tetapi kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar.

5) Motivasi

Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan. Apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis dan pemikiran konseptual. Pemikiran-pemikiran tersebut akan menimbulkan kepekaan dalam seorang sumber daya manusia bekerja, karena pengetahuannya tinggi.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti proses rekrutmen dan seleksi karyawan, system penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (misi-visi dan nilai-nilai organisasi), kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan dan proses organisasi.

d. Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating* yang sebagaimana dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi karyawan di suatu pekerjaan (Busro, 2018:26), yaitu :

1) *Threshold Competencies*

Threshold competencies adalah karakteristik utama (pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan.

2) *Differentiating Competencies*

Differentiating competencies adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompentensi karyawan tinggi dan rendah.

e. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi sangat penting untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh atau tidak, Menurut Busro (2018:35), yaitu:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif yang dilihat dari identifikasi belajar dan cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2) Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu dengan pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3) Nilai (*Value*)

Nilai adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan memiliki kejujuran, keterbukaan dan demokratis.

4) Kemampuan (*Skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

5) Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan melihat reaksi terhadap krisis ekonomi dan perasaan terhadap kenaikan gaji.

6) Minat (*Interest*)

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan aktivitas kerja dan semangat kerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Teori Kepuasan Kerja

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960an dalam Agustini (2019:36) yang mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X menyatakan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindari dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut teori X ada 4 pengadaian yang dipegang manajer, yaitu :

- 1) Pada dasarnya pegawai tidak menyukai pekerjaan, yang mungkin bisa berusaha menghindarinya.
- 2) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, maka mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
- 3) Para pegawai akan mengelak tanggung jawab dan mencari pengarah yang formal sepanjang hal itu terjadi.
- 4) Kebanyakan pegawai menempatkan rasa aman diatas faktor lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan memperlihatkan sedikit ambisi.

Untuk menyadari kelemahan dari asumsi teori X itu, maka McGregor memberikan alternatif teori lain yang mengamankan teori Y. Teori ini memiliki anggapan bahwa kerja adalah kodrat manusia

seperti halnya kegiatan sehari-hari lainnya, seperti pekerja tidak perlu terlalu diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta penerahan diri untuk bekerja sesuai tujuan perusahaan.

Kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada 4 teori Y, yaitu :

- 1) Pekerja itu pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang.
- 2) Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- 3) Kemampuan untuk berkeaktifitas di dalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara didistribusikan kepada seluruh karyawan.
- 4) Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri tetapi juga pada tingkat kebutuhan-kebutuhan fisiologi dan keamanan.

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebenarnya memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan, yaitu yang dimana sikap seseorang akan puas terhadap pekerjaannya yang sudah dilakukan dengan baik dan benar, serta terdapat motivasi, komitmen dan partisipasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja serta kepuasan kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Agustini, 2019:57). Sedangkan Menurut Busro (2018:102) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan kenapa yang diinginkan. Kepuasan itu sendiri sebenarnya mempunyai makna apa bagi seorang pekerja ada dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Adamy, 2016:75).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keadaan emosional terhadap suatu sifat yang menunjukkan bahwa bukan konsep tunggal, yang dimana seseorang pekerja dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan maupun tidak puas terhadap satu atau aspek lainnya. Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para pegawainya.

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja seorang karyawan terdiri dari dua Menurut Adamy (2016:77) yaitu :

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik berasal dari dalam diri yang dibawa karyawan sejak dimulainya kerja, misalnya umur, kondisi kesehatan, jenis kelamin, Pendidikan, pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, pengalaman kerja, cara berpikir, sikap kerja.

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik itu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan dan yang mengenai pekerjaannya yaitu kondisi fisik pekerjaannya, seperti sifat dan jenis pekerjaan, pengawasan, system penggajian, kesempatan untuk mengembangkan karir,

penempatan karyawan, hubungan dengan rekan sekerja, struktur organisasi perusahaan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan dalam pekerjaan, supaya apa yang dikerjakan pegawai dalam pekerjaan akan seperti *reward* atau berupa penghargaan untuk diri sendiri.

Ada 5 indikator dalam kepuasan kerja Menurut Rivai dalam (Agustini, 2019:64), yaitu :

1) Gaji/Imbalan

Gaji adalah imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.

2) Pekerjaan

Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau justru membosankan.

3) Supervisi

Supervisi merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.

4) Promosi

Promosi merupakan komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan.

5) Rekan Sekerja

Rekan sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.

4. Disiplin Kerja

a. Teori Disiplin Kerja

Menurut Douglas Murray McGregor (1960) memperkenalkan aturan kompor panas atau *hot stove rule* yang merupakan prinsip umum dalam manajemen. Rivai (2011) dalam Sya'rani (2018) ada tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin kerja salah satunya aturan kompor panas yang berfokus pada perilaku masa lalu, dimana pendekatan ini untuk melaksanakan tindakan disipliner yang harus memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh tungku panas, yaitu :

1) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin yang akan diambil, itu harus dilaksanakan segera sehingga individu akan memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, seseorang memiliki tendensi yang meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

2) Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, seseorang memiliki tendensi yang menakutkan diri sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung Sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

3) Memberi peringatan

Tindakan ini adalah hal penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, maka mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika menyentuhnya. Oleh karena itu, jika ada kesempatan untuk menghindari terbakar jika mereka memilikinya.

4) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin ini harus konsisten ketika pada setiap orang akan melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukuman yang berlaku. Contohnya, seperti tungku panas, pada setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

5) Membakar tanpa mebeda-bedakan

Pada tindakan disipliner ini seharusnya tidak membeda-bedakan. Karena tungku panas akan membakar pada setiap orang yang akan menyentuhnya dan tanpa memilih-milih.

b. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang diterapkan didalam perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat diperhatikan, karena disiplin kerja adalah peraturan-peraturan yang wajib dipatuhi dan diikuti oleh seluruh karyawan didalam perusahaan sehingga pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahann.

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku organisasinya (Agustini, 2019:89).

Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan yang harus mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Farida & Hartono, 2016:42). Sedangkan Menurut Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sarana yang digunakan bagi perusahaan untuk meningkatkan kesadaran para karyawan untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja yang baik.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja Menurut Agustini (2019:97) adalah sebagai berikut :

1) Besar atau Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi itu dapat mempengaruhi tegaknya para karyawan yang akan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2) Ada atau Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin sangatlah penting sekali, karena di dalam suatu organisasi atau perusahaan, semua 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 di dalam perusahaan, jika tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan Bersama. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4) Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Jika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya 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 perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka

pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu perusahaan.

6) Ada atau Tidaknya Perhatian Pimpinan Kepada Para Karyawan
Karyawan 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. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin
Kebiasaan-kebiasaan yang mendukungnya tegaknya disiplin terdiri dari 4 yaitu :

- a) Saling menghormati jika 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.

d. Jenis Disiplin Kerja

Kegiatan disiplin terhadap karyawan berlaku bagi semua orang, yang artinya tidak memihak kepada siapapun, yang melanggar akan dikenakan sanksi disipliner. Berdasarkan Mangkunegara (2020) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin Preventif

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

2) Disiplin Korektif

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

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan. Indikator pengukuran disiplin kerja Menurut Agustini (2019:104), yaitu :

1) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata Cara Kerja

Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada Atasan

Ketaatan ini yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran Bekerja

Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan untuk mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Pada sejumlah penelitian terdahulu di bawah ini, peneliti harap memasukan beberapa penelitian terdahulu untuk melihat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, supaya diharapkan untuk memberikan gambaran-gambaran originalitas temuan.

Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wuisan dkk (2021) P-ISSN : 1907-4298 E-ISSN : 2685-063X Jurnal Agri-Sosio Ekonomi UNSRAT. Vol. 17, No. 02, Juli 2021. DOI : https://doi.org/10.35791/agrsosek.17.2%20MDK.2021.35406	X1 : Kompetensi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1) Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2) Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.	<p>Suyuthi & Mutmainna (2022)</p> <p>E-ISSN : 2614-851X</p> <p>YUME : Journal of Management Vol. 5 Issue 2 (2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.2568/yum.v5i2.1650</p>	<p>X : Disiplin Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
3.	<p>Saputra & Mulia (2021)</p> <p>E-ISSN : 2777-0184</p> <p>P-ISSN : 2797-2259</p> <p>JIEE : Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi. Vol. 01, No. 1, 2021</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>X3 : Motivasi Berprestasi</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>3) Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
4.	<p>Belawa dkk (2022)</p> <p>e-ISSN : 2721-6810</p> <p>Values, Vol. 3, No.1 (2022)</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Beban Kerja</p> <p>X3 : Kompensasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

			3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	<p>Sianipar dkk (2022) p-ISSN : 2460-562X e-ISSN : 2598-9693</p> <p>Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol. 8, No.1 (2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol8No1.pp19-34</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional</p> <p>X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>X3 : Kompetensi</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
6.	<p>Rinaldinata dkk (2022) E-ISSN : 2774-3020</p> <p>Jurnal EMAS Vol. 3 No.1 (2022)</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
7.	<p>Soetrisno & Gilang (2018)</p>	<p>X : Kompetensi</p>	<p>Kompetensi berpengaruh positif</p>

	E-ISSN : 2338-292X P-ISSN : 2086-0455 Jurnal Risebt Bisnis dan Manajemen, Vol. 8, No. 1 (April 2018).	Y : Kinerja Karyawan	dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Tumanggor & Girsang (2021) E-ISSN : 2302-5964 Jurnal Ekonomi USU Vol. 3 No.1 (Mei 2021) DOI : https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91	X1 : Kompetensi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
9.	Basalamah & Rahman (2022) P-ISSN : 2722-4937 E-ISSN : 2722-4961 Jurnal Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Vol. 9 No.1 (2022). DOI : https://doi.org/10.52103/jkt.v9i.844	X1 : Kompetensi X2 : Kecerdasan Emosional X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1) Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Kompetensi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kecerdasan Emosional dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10.	<p>Anggaraini dkk (2022)</p> <p>e-ISSn : 2809-4263</p> <p>UNRAM Management Review</p> <p>Vol.2 No.2 (Juni 2022)</p>	<p>X : Kompetensi</p> <p>Y1 : Kinerja Karyawan</p> <p>Y2 : Kepuasan Kerja</p>	<p>1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
11.	<p>Anwar dkk (2022)</p> <p>P-ISSN : 2549-3477</p> <p>E-ISSN : 2623-1077</p> <p>Jurnal Riset Inspirasi Manajemen & Kewirausahaan.</p> <p>Vol. 06, No. 1 Maret 2022.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.35130/jrimk</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>
12.	<p>Kelly & Suhardi (2021)</p> <p>E-ISSN : 2714-593X</p> <p>Scientia Jurnal. Vol. 3 No. 2</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

			2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
13.	<p>Hidayat (2021)</p> <p>P-ISSN : 2550-0805</p> <p>E-ISSN : 2550-0791</p> <p>Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol. 5 No. 1 (Maret 2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838</p>	<p>X1 : Motivasi</p> <p>X2 : Kompetensi</p> <p>X3 : Disiplin Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
14.	<p>Fadly & Nuridin (2021)</p> <p>P-ISSN : 2338-4794</p> <p>E-ISSN : 2579-7476</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Industri KRISNADWIPAYANA, Vol 23, No.2</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.602</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Motivasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
15.	<p>Alfiansyah (2021)</p> <p>e-ISSN : 2623-2634</p> <p>Jurnal MANEGGIO</p> <p>Vol. 4, No.1 Maret 2021</p>	<p>X1 : Kompensasi</p> <p>X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Kepuasan Kerja berpengaruh</p>

	DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774		negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Secara bersama-sama Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
16.	Azhiim & Prijati (2020) e-ISSN : 2461-0593 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.9 No.1 (2020)	X1 : Kompetensi X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
17.	Syardiansyah dkk (2020) P-ISSN : 2549-1660 E-ISSN : 2550-1305 JUPPIS : Jurnal Pend Ilmu-Ilmu Sosial.	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Budaya Organisasi X3 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Budaya organisasi berpengaruh

	DOI : https://doi.org/10.24114/jupiis.vi12i2.16771		positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
18.	Mansyur dkk (2022) E-ISSN : 2722-791X Point of View Research Management. Vol. 3 No.2 (2022)	X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
19.	Suryadi & Karyono (2022) E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 5 No.1 (Januari 2022). DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Etos Kerja Y : Kinerja Karyawan	1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap Kinerja Karyawan.
20.	<p>Rejeki & Widigdo (2021)</p> <p>E-ISSN : 2715-4203</p> <p>P-ISSN : 2715-419X</p> <p>DIJDBM : Dinasti International Journal Of Digital Business Management. Vol. 2, Issue 2, February 2021</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2</p>	<p>X1 : Kepemimpinan</p> <p>X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>X3 : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i></p> <p>X4 : Kompetensi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>3) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
21.	<p>Andriana dkk (2022)</p> <p>E-ISSN : 2774-3020</p> <p>Jurnal EMAS. Vol. 3 No. 3 (Maret 2022)</p>	<p>X1 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>X2 : Kecerdasan Emosional</p> <p>X3 : Kepuasan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>1) Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>2) Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.</p>
22.	<p>Sudiyanto (2020)</p>	<p>X1 : Kepuasan Kerja</p>	<p>1) Secara simultan, Kepuasan Kerja</p>

	<p>P-ISSN : 1693-4091 E-ISSN : 2622-1845</p> <p>Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol.17 N0.1 (2020)</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338</p>	<p>X2 : Beban Kerja</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>2) Secara parsial, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai</p>
23.	<p>Sausan dkk (2021)</p> <p>ISSN : 2775-3794</p> <p>Economic, Business and Management Science Journal. Vol 1, No.1 (2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.34007/ebmsi.v1i1.3</p>	<p>X1 : Kepuasan Kerja</p> <p>X2 : Loyalitas Karyawan</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
24.	<p>Rofik (2022)</p> <p>P-ISSN : 2526-440 E-ISSN : 2086-3748</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen & Akuntansi Terapan. Vol. 13 No.1 (2022)</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
25.	<p>Syamsibar (2021)</p> <p>ISSN : 2597-4084</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>X3 : Hubungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

	<p>Jurnal Mirai Manajemen, Vol. 6, No.2 (2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1978</p>		<p>Kinerja Pegawai.</p> <p>2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>3) Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
26.	<p>Pratama & Adiwaty (2022)</p> <p>P-ISSN : 2598-831X</p> <p>E-ISSN : 2598-8301</p> <p>Jurnal SEIKO : Jurnal Manajemen & Bisnis</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2304</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
27.	<p>Tannady dkk (2022)</p> <p>P-ISSN : 1978-0184</p> <p>E-ISSN : 2723-2328</p> <p>Jurnal Kewarganegaraan. Vol. 6 No. 2 (September 2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3712</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Stress Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
28.	<p>Situmorang dkk (2022)</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja</p>	<p>1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

	<p>E-ISSN : 2302-5964</p> <p>Jurnal Ekonomi USI Vol. 4 No.1 (Mei 2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350</p>	<p>X2 : Pengawasan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
29.	<p>Andriyani dkk (2021)</p> <p>E-ISSN : 2579-9401 P-ISSN : 2579-9312</p> <p>Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen Vol. 5 (2), 2021</p> <p>DOI : https://dx.di.org/10.33603/jibm.v5i2.5780</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>X3 : Disiplin Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
30.	<p>Nasution & Priangkatara (2022)</p> <p>E-ISSN : 2809-5960</p> <p>International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET).</p> <p>Vol. 1 Issue 1, February 2022</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

	DOI : https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27		
31.	Lesmana & Damanik (2022) E-ISSN : 2809-5960 International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET). Vol. 1 Issue 1, February 2022 DOI : https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
32.	Bagis dkk (2019) E-ISSN : 2477-300X P-ISSN : 1978-6573 DERIVATIF : Jurnal Manajemen Vol 13, No. 2 (2019) DOI : 10.24127/jm.v13i2.394	X1 : Disiplin Kerja X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

33.	Endratno & Afrizal (2020) E-ISSN : 2477-300X P-ISSN : 1978-6573 DERIVATIF : Jurnal Manajemen Vol. 14, No. 1 April (2020) DOI : 10.24127/jm.v14i1.449	X1 : Komunikasi X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
34.	Sya'rani (2018) E-ISSN : 2746-0266 P-ISSN : 1858-022X KINDAI : Kumpulan Informasi dan Artikel Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Vol. 14, No. 1, Januari 2018 DOI : https://doi.org/10.35972/kindai.v18i1	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Aparatur	1) Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. 2) Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Hubungan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89).

Pernyataan diatas dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kelly & Suhardi (2021), Fadly & Nuridin (2021), Anggraini dkk (2022), Sianipar dkk (2022), Nurraya & Widodo (2020) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti lain seperti Aziim & Prijati (2020), Sudiyanto (2020), Syardiansyah dkk (2020), Rejeki & Widigdo (2022), Suryadi & Karyono (2022) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapula peneliti Menurut Andriyani dkk (2021), Syamsibar (2021), Lesmana & Damanik (2022), Nasution & Priangkatara (2022), Situmorang dkk (2022) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Kompetensi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Busro, 2018:26). Kompetensi dan kinerja karyawan saling mempengaruhi satu sama lain sehingga terciptanya perilaku kerja (*job behaviour*) yang baik di dalam perusahaan. Semakin baik kompetensi yang dilakukan oleh para karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya.

Pernyataan di atas dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianipar, dkk (2022), Nurraya & Widodo (2022), Tumanggor & Girsang (2021), Soetrisno & Gilang (2018) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja serta kepuasan kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Agustini, 2019:57).

Kepuasan kerja sangat mempunyai efek positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana ketidakpuasan kerja akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawannya. Kepuasan kerja dilakukan pada setiap individu di dalam bekerja, yang dimana dapat mendorong kinerja semakin baik jika semakin tinggi kepuasan akan bekerja maka semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya.

Pernyataan diatas dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan Suryadi & Karyono (2022), Aziim & Prijati (2020), Rejeki & Widigdo (2021), dan Syamsibar (2021) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016:335). Disiplin kerja sangat diperlukan di dalam kinerja yang bisa dikatakan sebagai peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan yang ditaati oleh seluruh karyawan. Jika seluruh karyawan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin kerja karyawan dapat ditegakkan.

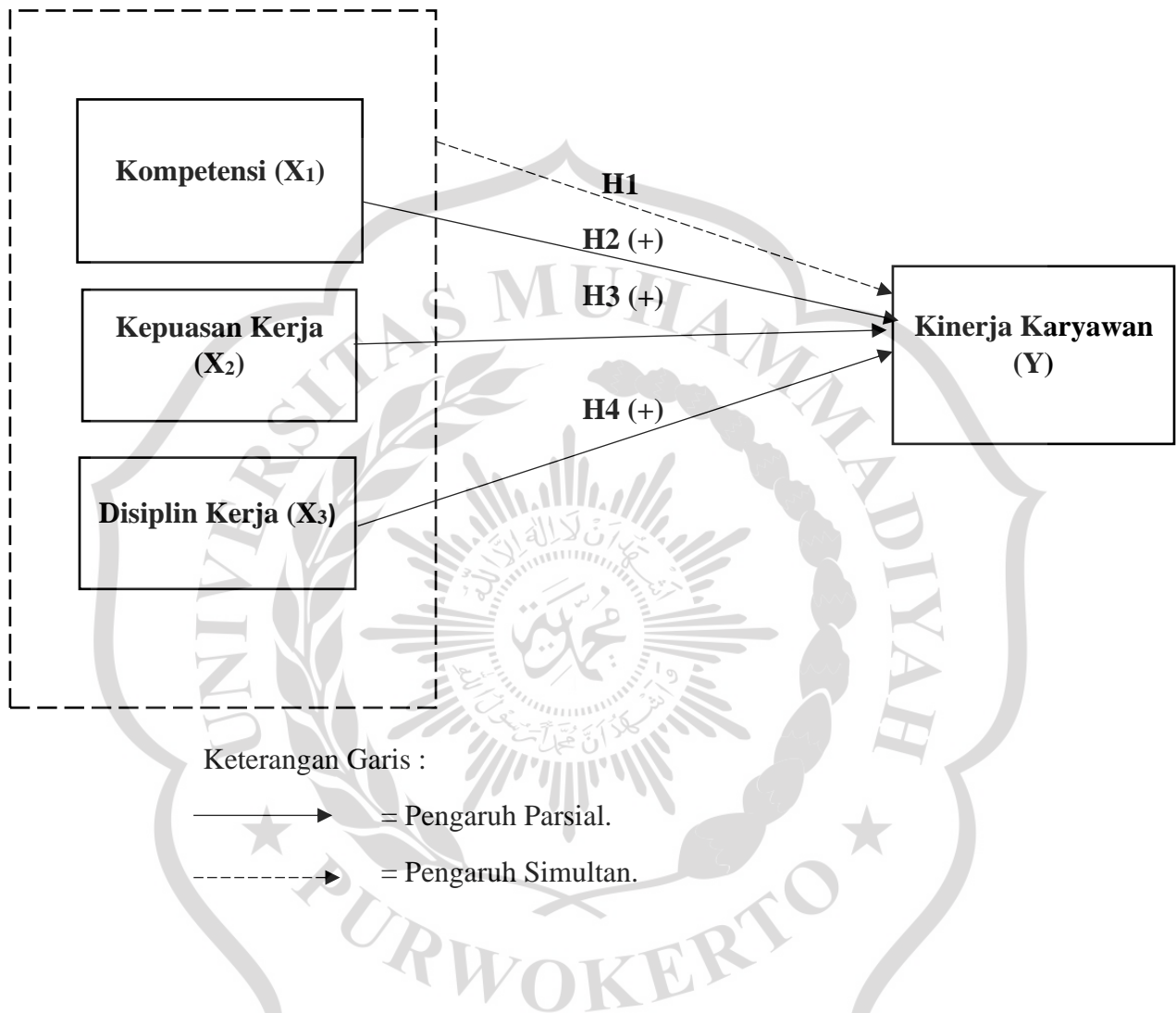
Pernyataan diatas dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan Pratama dan Adiwaty (2022), Situmorang, dkk (2022), Nasution dan Priangkatara (2022), Tannady, dkk (2022), dan Rofik (2022) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti tersaji pada Gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan pada gambar diatas, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah mengacu pada sumber-sumber penelitian terdahulu yang membuktikan adanya semua variabel independent yaitu Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap

variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 = Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

