

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif. Menurut Mangkunegara (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016:5) mendefinisikan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway (2001) bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada

tingkat perkembangan organisasi (Ardana dkk, 2012, p. 6). Tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang mengelola sumber daya manusia agar dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan tertentu yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Yusuf (2015, p. 25), sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber

daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Dari beberapa definisi di atas, disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi sebagai penggerak operasional untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006) yang dikutip dalam Yusuf (2015, p. 133), pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Ardana dkk, 2012, p. 91). Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan (promosi) atau dipindahtugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan (Bangun, 2012, p. 201).

Menurut Ardana dkk (2012, p. 92), tujuan perusahaan atau organisasi akan dapat dicapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas

tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan perusahaan atau organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan karyawannya. Jadi tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, dan konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. Tujuan pengembangan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja. Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.
2. Efisiensi. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan. Karena pemberian pelayanan pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan- rekanan perusahaan yang bersangkutan.
6. Moral. Dengan pengembangan maka moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
7. Karir. Dengan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
8. Konseptual. Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical, skill, human skill dan managerial skillnya* telah lebih baik.
9. Kepemimpinan. Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik dan motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
10. Balas Jasa. Dengan pengembangan maka balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
11. Konsumen. Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

12. Pengembangan karyawan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen.

Menurut Siagian (2008) yang dikutip dalam Yusuf (2015, p. 136) bagi suatu organisasi terdapat manfaat dalam penyelenggaraan program pengembangan tenaga kerja, antara lain:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar di perintah oleh para manajer.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.

5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang nantinya dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalistik.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

2.3. Pengertian Kompensasi

Menurut (Siagian, 2018: 25) Kompensasi diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran atas jasa memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Istifadah & Santoso, 2019: 260) Kompensasi adalah bentuk yang harus didapatkan sebagai balasan atas pencapaian prestasi karyawan terhadap organisasi. Dengan harapan adanya bonus ini akan mendukung perusahaan untuk pencapaian tujuannya. Jika kompensasi yang diberikan kurang, pekerja akan cenderung meninggalkan perusahaan.

Menurut (Ardianti et al., 2018: 17) Kompensasi adalah bentuk pencapaian akan prestasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang serta produk dan layanan, sehingga karyawan akan merasa dijunjung tinggi di tempat kerja. Kondisi ini akan mendorong pekerja untuk memberikan imbal

jasa dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan pekerjaan dan akuntabilitas untuk pencapaian perusahaan.

Menurut (Sopi & Nafi'ah, 2019: 33) Kompensasi diartikan sebagai pendapatan perolehan gaji oleh pegawai dengan wujud uang, materi riil maupun tidak riil, dalam konteks kontribusi pencapaian prestasi terhadap organisasi.

Menurut (Dewi et al., 2018: 275) Kompensasi adalah semua jenis gaji atau penghargaan dengan dua komponen, yaitu pemberian uang secara langsung dan tidak langsung. Secara teori, pemberian balas jasa merupakan hasil produk penjualan sumber tenaga kerja kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian teori para pakar, dengan ini didapat arti dari kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang.

2.3.1. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Sopi & Nafi'ah, 2019: 39) kompensasi terdiri atas beberapa jenis, yaitu:

1. *Compensation financial* langsung yaitu:

a. Upah

Pemberian bayaran karyawan dalam bentuk uang yang diperoleh dari balas jasa atas pencapaian kinerja karyawan terhadap perusahaan.

b. Insentif

Pemberian balas jasa langsung dibagikan kepada karyawan atas kontribusinya bahwa kinerja karyawan melebihi standar waktu operasional perusahaan.

c. THR atau Bonus

Pemberian uang yang tidak termasuk dalam bagian upah pokok karyawan.

2. *Compensation financial* tidak langsung yaitu:

- a. Pembayaran saat karyawan tidak masuk kerja.
- b. Program pensiun yaitu tabungan atas jaminan hari tua.
- c. Program jaminan atas keselamatan pegawai.

3. *Compensation non-financial* yaitu:

- a. Pekerjaan, tanggung jawab, dan tantangan dalam bekerja.
- b. Fasilitas dan tempat kerja yang nyaman.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Teori menurut (Agathanisa & Prasetio, 2018: 310), ada beberapa faktor berpengaruh terhadap kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja
2. Ketersediaan Pemberian Balas Jasa
3. Peraturan yang Berlaku
4. Kinerja
5. Undang-Undang
6. Serikat Pekerja
7. Permintaan atas Kualitas Pekerja

2.3.3. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Tarigan (2018) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat bayaran, Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
2. Struktur Pembayaran, Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan bayaran individu, Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
4. Metode pembayaran, Ada dua metode pembayaran yaitu metode pertama yaitu pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan), sedangkan metode kedua yaitu metode pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol pembayaran, Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

2.4. Disiplin Kerja

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Tanjung & Zulhardi, 2018: 204) Disiplin kerja merupakan sarana untuk memotivasi karyawan agar pekerjaan karyawan dapat berjalan lancar, sehingga diperlukan disiplin karyawan. Disiplin kerja untuk setiap karyawan dapat menaikkan persentase kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Sunarsi, 2018: 4) Disiplin kerja didefinisikan sebagai aktivitas mengolah dan mengatur serta merencanakan untuk penerapan standar keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan tersebut bertujuan mendorong karyawan untuk mematuhi semua aturan serta larangan sehingga pelanggaran dapat dikurangi.

Menurut (Anwar, Qadri, & Kalsum, 2018: 48) Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku menghormati, taat serta patuh pada aturan perusahaan yang mengikat, secara tulisan ataupun tidak, yang dapat ditegakkan, yang tidak mencegah hukuman yang akan dijatuhkan.

Menurut (Shinta & Siagian, 2020: 340) Disiplin kerja didefinisi sebagai alat yang dipakai semua atasan sebagai harapan berkomunikasi dengan pegawainya sedemikian rupa sehingga bersedia mengubah sikap untuk menaikkan tanggung jawab dan kemauan untuk mematuhi aturan dan standar dasar yang ada.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka didapatkan kesimpulan mengenai disiplin kerja merupakan sikap menghargai serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak

menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

2.4.1. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Nazir, 2019: 156) terdapat 2 bentuk disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Disiplin preventive

Disiplin *preventive* diartikan sebagai cara untuk memerintah pegawai dengan tujuan ikut serta patuh terhadap standar operasional pekerjaan yang digunakan.

2. Disiplin corrective

Disiplin *corrective* adalah cara untuk mengarahkan dan membimbing mereka untuk menaati aturan sesuai atas peraturan yang ada dalam organisasi.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi disiplin menurut teori (Idris & Sari, 2019: 80), antara lain:

1. Atasan yang teladan dalam perusahaan.
2. Adanya peraturan yang mengikat.
3. Banyak tidaknya kompensasi yang dibayarkan.
4. Atasan yang berani mengambil keputusan.
5. Pengawasan kepemimpinan yang baik.

2.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.5. Kinerja Karyawan

Menurut (Dewi et al., 2018: 274) Kinerja diartikan output atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan aspek lainnya.

Menurut (Istifadah & Santoso, 2019: 260) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019: 53) Kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau

kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut (Siagian, 2018: 26) Kinerja adalah pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Abdul, Zati, & Mariana, 2018: 41) Kinerja adalah kesuksesan atas pencapaian yang ditunjukkan oleh seseorang setelah memenuhi tugas dan kewajiban mereka dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat pengertian para ahli diatas, maka didapatkan kesimpulan berupa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pengukuran pencapaian atas usaha karyawan dalam melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan.

2.5.1. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja dari teori (Ernawati & Rochmah, 2019: 51) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Menunjukkan seberapa banyak penyelesaian tugas yang dihasilkan seseorang atau banyak orang sebagai syarat khusus dari dasar kerja perusahaan. Jumlah pekerja yang diperlukan dapat dilihat berdasarkan persyaratan pekerjaan atau setiap karyawan dapat bekerja pada berapa banyak tugas dalam sehari.

2. Kualitas pekerjaan

Semua pegawai harus dapat mengikuti kriteria penyelesaian kerja agar dapat melakukan kerja dengan kualifikasi yang diminta perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Waktu penyelesaian pekerjaan biasanya berbeda. Suatu tugas pasti juga memiliki tenggat waktu yang harus diselesaikan.

4. Kehadiran

Pekerjaan tertentu memiliki absensi kehadiran yang harus ditaati saat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan dengan masa jam yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Sebagian orang tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Maka diperlukan adanya orang lain yang membantu sehingga pekerjaan tersebut bisa selesai tepat pada waktunya.

2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut teori dari (Ginting, 2018: 133), yaitu:

1. Kondisi pekerjaan yang meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja, keselamatan dan keamanan kerja.
2. Lingkungan kerja yang positif dan signifikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Rekan kerja yang mendukung didalam lingkungan pekerjaan dapat mendukung pekerjaan.

4. Perusahaan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kompensasi yang diberikan semakin besar maka semakin besar juga semangat kerja karyawan.
6. Kepemimpinan sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai.

2.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerja harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan dimensi ini menunjukkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan setiap pekerja mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai keentuan. Karyawan memiliki kinerja yang baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerja tersebut.
3. Ketepatan waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerjasama tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Tunas Hijau Samarinda) Yuli Suwati(2013)	Independen: Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.
2.	The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. Riut et.al (2020)	Independen: Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Bersama dengan penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk

				penelitian selanjutnya di masa depan.
3.	Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Muhammad Arif et. al (2019)	Independen: Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Se-Utara Provinsi Sumatera. Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara
4.	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kejaksaan Tinggi Riau) Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013)	Independen: Pengawasan (X1) dan Disiplin kerja (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji t pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan berdasarkan uji F pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau
5.	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan	Independen: Disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan

	dan Kehutanan Kota Jambi) Rinoldy. Z (2013)			Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi
--	--	--	--	------------------------------------

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mondiani (2015) pada PT.PLN (Persero) UPJ Semarang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik atau puas karyawan PT.PLN (Persero) UPJ Semarang dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil penelitian berbeda dinyatakan oleh Rianda & Winarto (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai

Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan menyimpulkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, dan variabel disiplin kerja memiliki kolerasi paling parsial tertinggi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil yang sama juga dinyatakan pada penelitian Amoraga, Kojo dan Lengkong (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado, Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Idris (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8. Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti, maka kerangka penelitian pada penelitian ini menjelaskan terdapat tiga variabel independen yang perlu dibuat atas pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

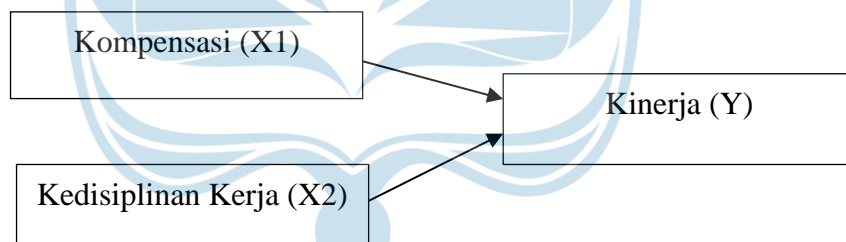
2.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Ardianti et al., 2018: 17) menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja baik dalam bentuk keuangan serta produk ataupun layanan sehingga karyawan merasa dihargai di tempat kerja. Kondisi ini akan mendorong pekerja untuk mendapatkan balasan dalam bentuk kepatuhan terhadap

aturan pekerjaan dan akuntabilitas untuk kelancaran operasional perusahaan.

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Dewi et al., 2018: 275) disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mendukung, hormat, taat dan patuh pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan dimana mereka bekerja. Penerapan tindakan disiplin kerja akan membantu karyawan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan masalah. Hal ini akan menaikkan tingkat kinerja karyawannya. Pada penelitian ini menjelaskan terdapat kerangka penelitian yang akan diteliti oleh penulis dapat diamati pada gambar 1.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi. (2020).