

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses apabila kinerja sumber daya manusianya berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan hasil suatu proses yang dibakukan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan atau pengaturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Falisha, 2022), kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan tercapai dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan dalam rencana, menentukan strategi suatu organisasi.

Kinerja merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, Kinerja juga di definisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Novianty, A. R., & Khoirunnisa, 2020) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Moehersono (2012) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Hubeis Dan Mangkuprawira, Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan berkomunikasi dan keterampilan kerja yang dimiliki. Dalam usaha untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik, evaluasi kinerja menjadi suatu kebutuhan. Evaluasi kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai

pelaksanaan tugas karyawan. Karyawan dalam perusahaan berupaya merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.. Tanggung jawab jaryawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik. Sementara menurut Afandi (2018) Faktor yang menjadi pengaruh dalam pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan terdiri atas kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (knowledge+skill). Yang dimaksud dengan manajer dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama orang-orang yang baik, luar biasa, berbakat, dan jenius yang mempunyai pelatihan dan pengalaman untuk melakukan tugas sehari-hari sesuai dengan jabatannya. IQ yang lebih tinggi dapat lebih mudah mencapai kinerja tersebut.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

- Motivasi dipahami sebagai sikap (attitude) manajer dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dalam suatu lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sulaefi (2021) memuat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kompetensi

Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang pekerja untuk berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi dapat mencakup aspek teknis pekerjaan tersebut, seperti keterampilan khusus atau pengetahuan teknis, serta kemampuan interpersonal dan kemampuan manajerial.

2. Disiplin kerja

Sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen dan kesesuaian terhadap aturan, standar, dan tata cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat seseorang bekerja. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti kehadiran dan ketepatan waktu, kinerja yang konsisten, etika kerja, tanggung jawab, dan integritas.

3. Lingkungan kerja

Kondisi atau suasana tempat seseorang bekerja, yang meliputi berbagai faktor fisik, sosial, dan kultural. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan

menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental.

4. Kepuasan kerja

Perasaan positif atau evaluasi yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja dapat mencakup berbagai aspek seperti gaji dan tunjangan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang karir dan pengembangan diri, pengakuan dan penghargaan, dan kesesuaian antara pekerjaan dan kepentingan pribadi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dan dapat berubah seiring waktu.

5. Motivasi

Dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang dalam melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersifat internal, seperti keinginan untuk mencapai prestasi pribadi atau untuk memenuhi kebutuhan dasar, atau eksternal, seperti pengakuan, pujian, atau insentif finansial.

6. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis atau emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengatasi atau mengelolanya.

7. Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima secara fisik maupun non fisik, dianggap sebagai kompensasi. Kompensasi juga mencakup segala imbalan yang diterima secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang yang diterima seorang pegawai atas hasil jasa atau pekerjaannya pada perusahaan.

8. Pengembangan karir

Proses yang berkelanjutan untuk merencanakan, mengelola, dan mengoptimalkan jalur karir seseorang sepanjang hidup kerjanya. Ini melibatkan pemahaman akan keahlian, minat, dan nilai-nilai pribadi, serta penentuan tujuan karir dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Pengembangan karir dapat mencakup berbagai aspek seperti pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan kepemimpinan, pemindahan atau promosi karir, dan perencanaan pensiun.

2.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Berikut ini beberapa karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- Tidak takut mengambil dan menanggung resiko.
- Mempunyai tujuan yang realistis.

- Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh serta berjuang untuk merealisasi tujuan tersebut .
- Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- Mencari sebuah kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja;

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak 28 mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah istilah luas yang berkaitan dengan kompensasi berupa uang yang diterima sehubungan dengan pekerjaan, biasa disebut dengan balas jasa Menurut Jeha dkk (2022). Kompensasi merupakan wujud proses transaksional yang merepresentasikan kompensasi antara orang yang melakukan pekerjaan dan organisasi yang melakukan pekerjaan tersebut. Pada dasarnya, kompensasi adalah hubungan kerja antara seorang karyawan dan suatu organisasi, yang ditandai dengan pemberian imbalan moneter dan non-moneter. Menurut Omote Hinse dan de Tomi (2020), kompensasi adalah tindakan pemberian imbalan berdasarkan pencapaian hasil kerja. Semakin tinggi kompensasi yang di terima, semakin tinggi dampak yang dihasilkan oleh perusahaan yang di terima atas pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya orang yang bekerja ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Karena itu, karyawan mulai menghargai kerja keras dan menjadi lebih loyal kepada perusahaan. Untuk itu, perusahaan mengevaluasi dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawannya. Salah satu cara bagi manajer untuk meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja bisnis adalah dengan memberikan penghargaan (Pan et al., 2022).

Pan et al.(2022) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima seorang karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi adalah imbalan atau bonus atas pekerjaan yang dilakukan dan diukur berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Sari et al (2020), kompensasi mengacu pada kompensasi baik dalam bentuk uang langsung (moneter) maupun dalam bentuk uang tidak langsung (non-moneter) kepada pemberi kerja dan pekerja. Pengetahuan yang komprehensif tentang rezeki. Kompensasi menjadi suatu identitas bagi orang yang melakukan pekerjaan, menerima imbalan atas kerjanya berdasarkan hasil pekerjaan yang diberikan dan ditukarkan dalam bentuk uang. Perhatian khusus harus diberikan pada masalah kompensasi, karena besaran kompensasi yang ditawarkan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rautiainen et al.(2005), pengertian kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Menurut penelitian Linda Suprihatin (2019) Kompensasi merupakan balas

jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Menurut Widodo & Yandi (2022), berpendapat memberikan kompensasi kepada karyawan dianggap memberikan dampak positif yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Dampak positif tersebut mencakup motivasi karyawan untuk selalu mencapai prestasi tinggi dan bekerja dengan penuh dedikasi. Kompensasi yang memadai juga menjadi ketertarikan untuk pelamar kerja berpotensi, memungkinkan perusahaan untuk menarik karyawan yang berkualitas.

2.2.2 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan(2020) beberapa indikator kompensasi terhadap kinerja karyawan:

1. **Gaji** : balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. **Upah**: balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
3. **Upah Insentif**: tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. **Benefit dan Service**: kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.3.1 Disiplin Kerja

Tanpa disiplin kerja, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dan dapat berdampak pada kesejahteraan perusahaan, sebuah perusahaan untuk mencapai hasil Yang diinginkan oleh perusahaan harus konsisten dalam mengatur pekerja dan kebutuhan karyawan sehingga terciptanya sebuah lingkungan dan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan. Disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat atau cara suatu organisasi untuk menjaga keberlanjutannya. Seluruh karyawan menaati peraturan yang ada dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, meningkatkan kesadaran karyawan, dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan standar sosial.

Menurut Albar & Rialmi (2023), disiplin kerja adalah sikap seseorang dimana setiap individu berusaha mengoptimalkan kinerjanya dengan memberikan

perhatian yang cukup terhadap setiap tugas yang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Jika seluruh anggota tim mematuhi aturan yang telah ditetapkan, maka akan berdampak positif pada efisiensi operasional perusahaan. Disiplin mengacu pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku Permana et al. (2019), Sedangkan menurut (Mahawati & Sulistiyani, 2021), disiplin adalah upaya manajemen untuk mendorong pegawai agar mengikuti peraturan dan ketentuan organisasi. Indikator disiplin kerja antara lain kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, efisiensi penggunaan waktu, tanggung jawab di tempat kerja, dan tingkat kehadiran (Tarigan & Priyanto, 2021).

Menurut beberapa pandangan, disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan, norma, dan aturan perusahaan yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini mencakup ketaatan pada jam kerja, menaati tugas yang diberikan, dan konsisten bertindak sesuai dengan nilai dan norma perusahaan. Pekerja yang disiplin umumnya lebih produktif karena mereka mengatur waktu dan pekerjaan yang ditugaskan secara efektif. Dimensi kedisiplinan juga mencerminkan tingkat profesionalisme dan komitmen dalam bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Menurut Rivai dalam Syafira et al., (2022):

1. **Absensi**, ini merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan pegawai yang disiplin kerjanya buruk biasanya terlambat masuk kerja, saya sudah terbiasa melakukan itu.
2. **Kepatuhan terhadap standar kerja**. Hal ini tercermin dari tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.
3. **Perhatian Tinggi**, Perhatian Tinggi Karyawan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan cermat, penuh perhitungan, dan akurat. dan selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
4. **Saat bekerja secara etis**, beberapa karyawan mungkin bersikap kasar atau berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan. Kerja etis merupakan salah satu bentuk disiplin kerja pegawai, karena merupakan salah satu bentuk tindakan disipliner.

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Artikel	Variabel	Metode	Hasil	Perbedaan
Barima et al, (2021)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi	Independent: Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2),	Pendekatan berorientasi kuantitatif dengan	Temuan penelitian menyiratkan bahwa	Penelitian ini berfokus pada PT. JNE Cabang Kota Tegal dengan

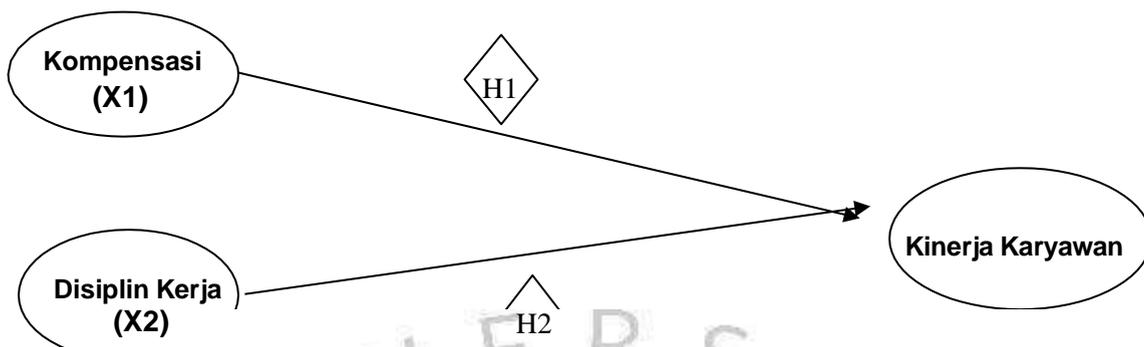
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JNE Cabang Kota Tegal	Motivasi Kerja (X3) Dependent: Kinerja Karyawan (Y1)	penerapan metode survei menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dikonstruksi berdasarkan pandangan responden menggunakan skala Likert.	kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja dan motivasi kerja justru memiliki dampak positif.	Pengambilan Sampel menggunakan metode simple random sampling, Melibatkan partisipasi 100 responden.
NiKomang Krisnawati (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem	Independen: Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Dependent: Kinerja Karyawan (Y1)	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 36 Orang Karyawan Dengan menggunakan Metode Sampling Jenuh
Berliyanto Naga (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Alas Grup Gayo Lues Aceh	Independen : Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Dependen: Kinerja karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menggunakan SPSS Versi 25.	pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial	populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. lembah Alas Group, dengan populasi sebanyak 65 orang, teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner
Silalahi et al, (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira	Independent: Kompensasi (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3) Dependent: Kinerja Karyawan	Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS, dengan metode penelitian yang bersifat kuantitatif.	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi memiliki	Dalam penelitian ini, subjek yang dijadikan fokus adalah PT. Adira Dinamika Finance, Tbk Cabang Medan. Proses

	Dinamika Finance, Tbk Cabang Medan.	(Y1)		dampak positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Cabang Medan PT Adira Dinamika Finance, Tbk	Pengambilan sampel dilakukan melalui metode non probability, yakni purposive sampling, yang melibatkan 150 karyawan.
Indah Silvia Sari (2023)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Independen: Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Dependen: Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis dengan program SPSS	. Bank berkomitmen untuk mengembangkan tenaga kerja berkompentensi tinggi yang memiliki ketangkasan, pola pikir (mindset) untuk terus berkembang, dan menganut nilai-nilai BCA untuk menjalankan bisnis di tengah perkembangan industri yang dinamis.	Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan Bank BCA KCU Kedoya Permai
Sari & Pancasasti, (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten	Independent: Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Dependent: Kinerja Karyawan (Y1)	Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan mengaplikasikan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Proses analisis data dilakukan dengan memanfaatkan SmartPLS (Partial Least Square)	Temuan penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh	Dalam penelitian ini, fokus ditujukan pada PT. Shinko Plantech Banten. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan Aplikasi SmartPLS (Partial Least Square), dengan penerapan metode simple random sampling 85 responden sebagai sampel penelitian.

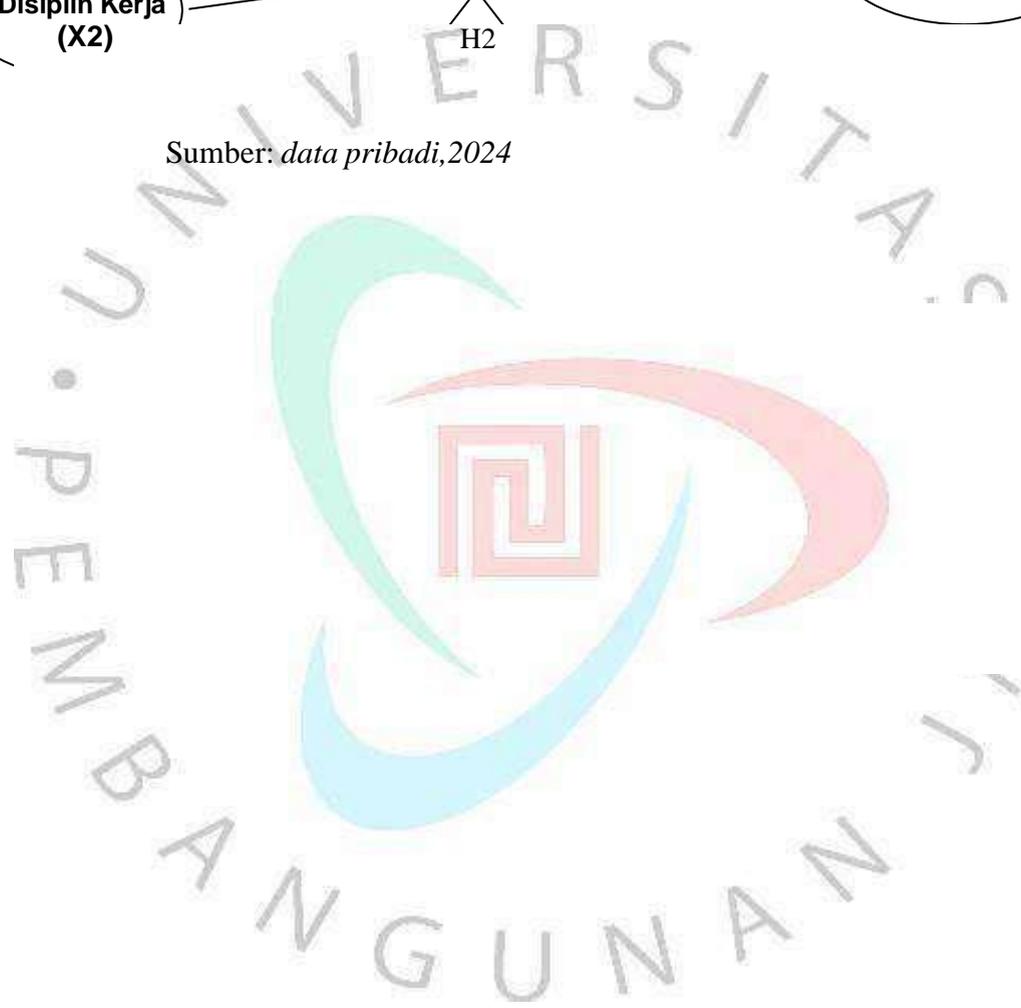
2.5.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teori, yang sudah dijelaskan diatas, maka, dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y) dijadikan variabel dependen yang dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2). Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 2.3 Model penelitian



Sumber: data pribadi, 2024



Gambar 2.3 menunjukkan variabel-variabel berikut yang digunakan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel.

- Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan variabel terikat dan dapat dihubungkan dengan variabel lain.
- Kompensasi disebut juga variabel bebas adalah variabel bebas yang tidak berhubungan dengan variabel apapun.
- Disiplin kerja disebut juga dengan variabel bebas dan merupakan variabel bebas yang tidak berhubungan dengan variabel apapun

2.6 Hipotesis

Kompensasi sangat penting untuk mempertahankan bakat dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Herawati dkk (2021) kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dilakukan oleh Sari dkk (2023) menemukan bahwa imbalan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Santhika dkk (2023) menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini secara signifikan meningkatkan tingkat kinerja. Lebih lanjut penelitian Fitri & Rismawati (2023) menegaskan bahwa semakin besar insentif yang diberikan organisasi kepada karyawannya, maka semakin tinggi pula tingkat dorongan dan motivasi yang dirasakan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Karyawan cenderung lebih terlibat dan berusaha lebih keras untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah: .

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri

Disiplin kerja dipahami sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara efisien, memanfaatkan waktu secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai aturan perusahaan tanpa melanggar kebijakan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang tertib, menjamin kelancaran tugas, dan tercapainya hasil yang optimal. Penelitian Syafrina (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin dengan kinerja pegawai.

Hal serupa juga dilakukan Dewi dkk (2023) menyatakan: Temuannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Krisnandi (2021) yang berarti semakin optimal kedisiplinan seorang pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya. Kehadiran disiplin kerja sangat penting karena lingkungan kerja yang tertata memungkinkan suatu organisasi atau kantor dapat melaksanakan program

kerja yang direncanakan dengan lebih efektif dan efisien.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Displin Kerjs terhadap kinerja karyawan di PT Kian Sukses Mandiri

