

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, begitupun sebaliknya. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, akan sulit bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil atau tujuan yang maksimal.

Menurut (Mufida et al., 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau komisaris, disepakati oleh pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Astuti & Rahardjo, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pimpinan perusahaan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Menurut (Liyas & Primadi, 2017), menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksana manajemen untuk mempertahankan

pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Muslimat & Wahid, 2021), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerja secara teratur, mematuhi segala aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan maupun norma yang berlaku di suatu perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

#### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Syafрина, 2017), terdapat beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus jelas dan cukup menantang bagi karyawan, hal ini memiliki arti bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut agar karyawan dapat menguasai dan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga kedisiplinan dalam bekerja terlaksana.

### 2. Keteladanan Pimpinan

Disiplin karyawan ditentukan oleh keteladanan pimpinan disebabkan pimpinan merupakan panutan para bawahannya. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta antara kata dan perbuatan sama baiknya. Jika pimpinan memiliki kedisiplinan yang baik, maka bawahan akan mencontoh dan memiliki kedisiplinan yang baik, begitupun sebaliknya.

### 3. Balas Jasa

Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh balas jasa karena balas jasa akan memberikan kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dipertanggungjawabkan. Jika karyawan sangat menyukai dan mencintai pekerjaannya, maka mereka akan menumbuhkan kedisiplinan yang baik.

### 4. Keadilan

Kedisiplinan karyawan diwujudkan oleh keadilan yang berlaku karena pada dasarnya sifat manusia ingin selalu diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan jasa

ataupun hukuman yang menjadikan seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

#### 5. Sanksi Hukum

Sanksi hukum memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kedisiplinan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan sangat berhati-hati dalam melakukan suatu perbuatan. Oleh karena itu, sanksi hukuman dapat mengurangi ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

### **2.1.2 Kompensasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai tanda bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa kepada karyawan. Terdapat pengaruh yang positif kepada karyawan dengan pemberian kompensasi, seperti munculnya motivasi kerja, semangat kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan mendatangkan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Sulaeman, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan. Menurut (Armantari, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Trisna & Guridno, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas

kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Menurut (Herawati, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Menurut (Hendrayani, 2020), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan ataupun organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi**

Menurut (Herawati, 2021), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Faktor pemerintah

Kompensasi sangat ditentukan oleh peraturan pemerintah yang menjelaskan mengenai standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun deflasi. Hal tersebut sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan mengenai kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Penawaran antara perusahaan dengan karyawan juga merupakan salah satu faktor dalam menentukan kebijakan kompensasi. Terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Standar dan biaya hidup karyawan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan dasar karyawan perlu dipenuhi, jika kebutuhan dasar terpenuhi karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kompensasi dipengaruhi oleh nilai atau ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Jadi tingkat upah atau kompensasi karyawan didasarkan pada tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan tersebut.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kompensasi harus diperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar dijadikan bahan atau dasar pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kompensasi harus diperhatikan kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, penentuan kompensasi atau upah berada di batas perusahaan dalam membayar kompensasi tersebut.

### **2.1.2.3 Indikator Kompensasi**

Menurut (Hendrayani, 2020), terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, sebagai berikut :

1. Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena hasil kerjanya melebihi standar yang diinginkan.

3. Fasilitas

Fasilitas merupakan sesuatu yang dapat berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan atau memperlancar karyawan dalam bekerja.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah penawaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pemakaian kendaraan perusahaan, penyediaan makan siang karyawan, dan lain lain.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah hal yang dapat memengaruhi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan dan pendukung seseorang untuk bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan bagi karyawan untuk giat bekerja untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Majid et al., 2021), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif demi mencapai tujuan organisasi

atau instansi. Menurut (Abid & Safiih, 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Menurut (Goni et al., 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Menurut (Miskiani & Bagia, 2020), menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang ada dalam diri karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang diberikan organisasi. Menurut (Safitri & Supiandi, 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias hasil yang optimal.

### **2.1.3.2 Faktor –Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Hulu et al., 2021), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dibedakan menjadi faktor eksternal dan faktor internal, sebagai berikut :

1. Gaji
2. Keamanan pekerjaan
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Kualitas pengawasan teknis

7. Kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, dengan atasan, dan tenaga bawahan.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Ardiansyah et al., 2021), terdapat beberapa indikator motivasi kerja, sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisik**

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. **Kebutuhan keamanan & keselamatan**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. **Kebutuhan sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. **Kebutuhan penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja suatu karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Siagian, 2018), menyatakan bahwa catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan selama suatu periode waktu tertentu merupakan keberhasilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut dengan kinerja karyawan. Menurut (Hasyim et al., 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Cahyani et al., 2021), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut (Mulyono & Suryati, 2021), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut (Akbar et al., 2021), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut (Cahyani et al., 2021), terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sebagai berikut :

1. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

2. Kemampuan untuk bekerja

Setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai prestasi, tetapi untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan yang besar untuk bekerja keras karena hal tersebut merupakan suatu kekuatan pada individu dan dapat memberikan suatu arah yang baik serta ketekunan.

### 3. Dukungan organisasi

Adanya dukungan dan kesempatan dari organisasi atau perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengantisipasi keterbatasan, baik dari karyawan maupun dari perusahaan.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut (Rochman et al., 2021), terdapat beberapa indikator kinerja, sebagai berikut :

##### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik dicapai di masa yang akan datang.

##### 2. Standar

Standar memiliki arti yang sangat penting karena menjelaskan suatu tujuan dapat dicapai dalam waktu tertentu. Dengan adanya standar, suatu ukuran yang diinginkan dapat dicapai sehingga dapat diketahui waktu penyelesaian dan pencapaiannya.

##### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik memiliki keterikatan atau hubungan yang erat. Umpan balik akan menjelaskan kemajuan baik dari kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan karena alat atau sarana adalah faktor penunjang dalam pencapaian tujuan.

#### 5. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dengan baik merupakan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan sebagai salah satu persyaratan dalam kinerja.

#### 6. Motif

Alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu hal, seperti manajer memotivasi karyawan dengan insentif berupa uang memberikan pengakuan dalam menetapkan tujuan dan menetapkan standar. Dengan adanya suatu motif, maka karyawan memiliki atau mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penjelasan dari penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. (Hernilawati et al., 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugrah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian ini bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2. (Wairooy, 2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar”. Hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
3. (Cahyani et al., 2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
4. (Alfiansyah, 2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. (Kirana & Pradipta, 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JAK”. Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
6. (Ardiansyah et al., 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”. Hasil penelitian ini bahwa

kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

7. (Hulu et al., 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan”. Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Hernilawati et al., 2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugrah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan	Keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	(Wairooy, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	(Cahyani et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
4.	(Alfiansyah, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
5.	(Kirana &	Pengaruh Kepemimpinan,	Kepemimpinan,

	Pradipta, 2021)	Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JAK	kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
6.	(Ardiansyah et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
7.	(Hulu et al., 2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja.

## 2.3 Pengaruh Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja memiliki peranan penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan penetapan kedisiplinan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya. Jika suatu perusahaan menetapkan dan menjalankan kedisiplinan dalam bekerja dengan baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga hal tersebut dapat mencapai hasil atau target yang maksimal. Hasil ini didukung oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, kompensasi yang diberikan dapat menjadi motivasi para karyawan

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini didukung oleh (Hendrayani, 2020), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

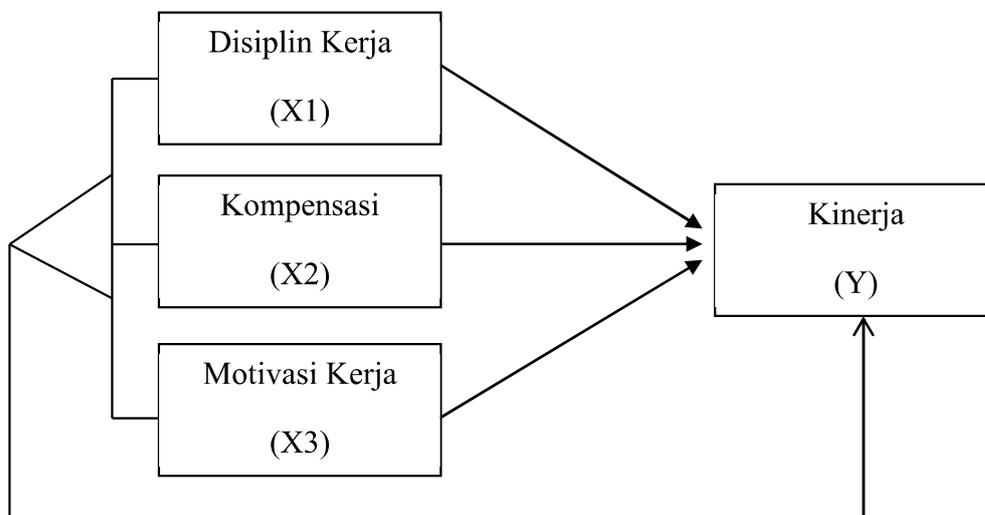
Motivasi merupakan salah satu peranan penting juga dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi karyawan dalam bekerja, yang berarti karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka untuk mencapai tujuan tersebut karyawan akan bekerja dengan keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Dengan hasil yang terbaik tersebut, perusahaan tentunya akan mendapatkan *output* yang banyak sehingga hal tersebut dapat meningkatkan *profit* perusahaan. Hasil ini didukung oleh (Safitri & Supiandi, 2021), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja, kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal jika adanya disiplin kerja yang baik, pemberian kompensasi yang sepadan dan motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka hasil tersebut didukung (Sherlie & Hikmah, 2020), yang menyatakan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:283). Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh dari tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner (Mulyono & Suryati, 2021). Dari kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.

2. H2 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.
3. H3 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.
4. H4 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.