

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro & Daryanto kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Bintoro & Daryanto, 2017: 108).

Menurut Veithzal mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Bintoro & Daryanto, 2017: 108). Menurut Sedamayanti kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2018: 15).

Brahmasari & Suprayetno mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017: 434)

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

2.1.1.2. Kinerja Dalam Bekerja

Menurut Mangkunegara karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Bintoro & Daryanto, 2017: 107):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeister terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Sedangkan

menurut Mahsun ada beberapa elemen pokok dalam (Bintoro & Daryanto, 2017: 111) yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja/ *feedback*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut pandangan Robbins indikator kinerja karyawan, yaitu: (Bintoro & Daryanto, 2017: 107)

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Noor motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Newstrom (2008:166) mendefinisikan motivasi sebagai “... *the processes that account for individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal.*” Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Noor, 2013: 227)

Menurut MC. Donald dalam Martinis Yamin mendefinikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditani dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Murtiyoko, 2018: 120). Menurut Siagan mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer (Budiman, Saerang, & Sendow,

2016: 323). Menurut Flippo dalam Habibuan motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Yelly & Hikmah, 2017: 91).

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut VH Vroom untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pemimpin harus : (Noor, 2013: 252)

1. Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
3. Membantu seorang karyawan menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

2.1.2.3. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Sowatno dalam R. Supomo & Eti Nurhayati (2018: 114) di antaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja pada penelitian ini diambil menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017: 35), yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Perencanaan kerja
3. Instruksi kerja
4. Pengawasan
5. Penghargaan

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Supomo & Nurhayati, 2018: 133). Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja di mana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasi masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Ma'arif & Kartika, 2012: 95)

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya (Bintoro & Daryanto, 2017: 95). Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016: 435).

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan dan juga merupakan suatu sikap

seorang karyawan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang tertulis maupun tidak yang telah ditentukan oleh organisasi/institusi agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono Siswanto tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut: (Supomo & Nurhayati, 2018: 139)

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3. Prinsip- Prinsip Disiplin kerja

Husein berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut (Bintoro & Daryanto (2017: 95):

1. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.

2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun atauran kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hamper tidak pernah absen karena sakit.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, indikator disiplin kerja dalam penelitian ini, yaitu: (Supomo & Nurhayati, 2018)

1. Tanggung Jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

2. Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3. Kerja Sama

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

4. Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut Werher dan Davis mendefinisikan kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai takaran atas kontribusinya kepada organisasi (Murtiyoko, 2018: 119).

Menurut Supomo & Nurhayati yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi (Supomo & Nurhayati, 2018: 96).

Menurut Samsudin Sadili kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji (Supomo & Nurhayati, 2018: 95). Menurut Milkovich dan Newman kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan (Katidjan et al., 2017: 432).

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara *financial* maupun *nonfinancial* yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

2.1.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili menjelaskan bahwa organisasi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut(Supomo & Nurhayati, 2018: 97):

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Hal itu berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*Output*”.

2.1.4.3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Sadili menjelaskan bahwa organisasi memberikan fungsi kompensasi adalah dalam rangka sebagai berikut (Supomo & Nurhayati, 2018: 98):

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan/pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaganya dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.4.4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diambil menurut Hasibuan dalam Heryenzus & Retui Laia (2018: 86), yaitu:

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang member simbangan tenaga dan pikiran dalam memapai tujuam perusahaan.

2. Upah

Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan atau banyak pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayaran dapat dilakukan secara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantar keduanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dikemukakan akan menguatkan kajian teori sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Herman (2017: 41) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Torindo Internusa Batam. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R square dalam penelitian ini adalah

29,5%, artinya, kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 29,5%, sedangkan sisanya 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (sinta)

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanro S. Katidjan (2017: 429) dengan judul pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta.(sinta)

Penelitian yang dilakukan oleh Titik Efnita (2018: 92) dengan judul gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). Hasil penelitian didapatkan : Secara berganda didapatkan pengaruh variabel X secara bersama- sama terhadap variabel Y pada PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan adalah sebesar 0,573 atau 57,3 % dengan Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai Fhitung lebih besar dari F tabel yaitu $26,445 > 3,34$, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana t hitung variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel (t hitung $2,713 > t$ tabel $1,9883$) atau signifikansinya lebih kecil dari α ($0,010 < 0,05$). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana t hitung variabel motivasi kerja lebih besar dari t tabel (t hitung $2,181 > t$ tabel $1,9883$) atau signifikansinya lebih kecil dari α ($0,035 < 0,05$). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan dimana t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel (t hitung $4,636 > t$ tabel $1,9883$) atau signifikansinya lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), dan persamaan regresi untuk ketiga variabel tersebut adalah $\hat{Y} = 26,445 + 0,299 X_1 + 0,220 X_2 + 0,409 X_3$. (sinta)

Penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus dan Restui Laia (2018: 12) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada pt bank negara indonesia cabang batam. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Bekerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Bank Negara Indonesi Cabang Batam. Seharusnya kompensasi yang adil, memotivasi karyawan dengan promosi.(dosen)

Penelitian yang dilakukan oleh Heri Murtiyoko (2018: 117) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 16.8% terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 3,2% seang pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,8%. (google Scholar)

Penelitian yang dilakukan oleh N.P.Budiman (2016: 321) dengan judul pengaruh kompentensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). Hasil penelitian menunjukan secara simultan Kompentensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompentensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (google Scholar)

Penelitian yang dilakukan oleh L. Liando (2016: 433) dengan judul pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom TBK Manado. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tdk Manado.(google Scholar)

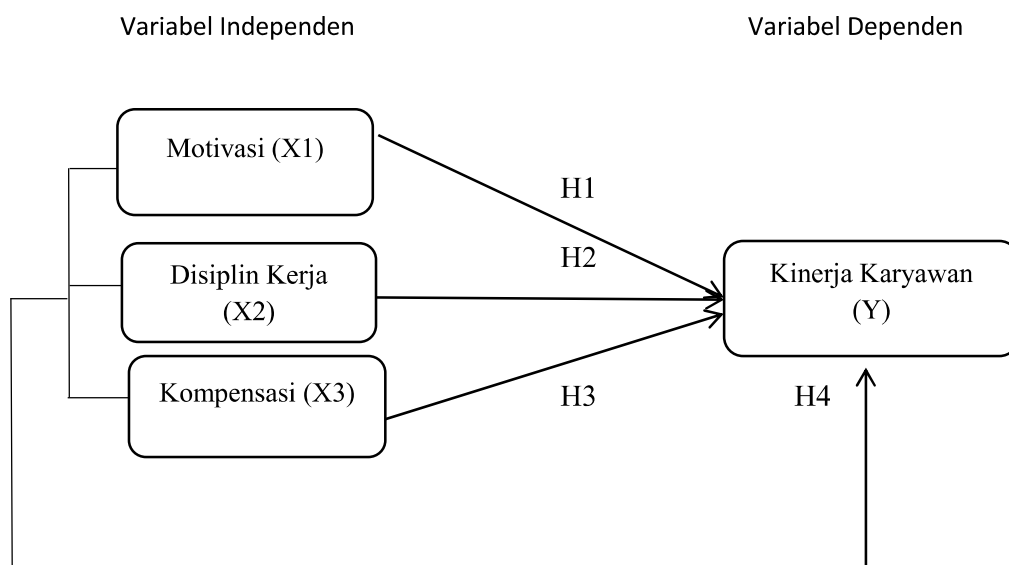
Penelitian yang dilakukan oleh Ridwansyah, Isfenti Sadalia & Yeni Absah (2018: 1) dengan judul analisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan di pt sianjur resort, pengembang perumahan oma deli

medan, indonesia. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, dan insentif secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, kompetensi, dan insentif secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar PT. Sianjur Resort lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan insentif secara teratur dan adil sehingga tidak ada persepsi negatif di antara karyawan tentang perilaku diskriminatif oleh pemberi kerja dalam hal memberikan insentif. Juga disarankan agar PT. Karyawan Sianjur Resort meningkatkan kinerjanya berdasarkan motivasi, kompetensi, dan insentif yang telah diberikan, seperti meningkatkan kompetensi diri tanpa menunggu perintah dari majikan, sehingga kinerja diri dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andhi Bharata (2016: 1) dengan judul pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di pusat penelitian ilmu pengetahuan dan teknologi (puspiptek). Penelitian ini adalah asosiatif dan skala pengukuran menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 116 responden. Berdasarkan hasil, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di PUSPIPTEK perlu memperhatikan kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan pembahasan dari teori dasar dan hasil dari penelitian terdahulu. Variabel Independen: Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel Dependen: Kinerja (Y). Berikut ini merupakan gambaran kerangka berpikir yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

H4: Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.