

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin disebut tepat bila mengilustrasikan bagaimana besarnya tanggung jawab yang dibebankan terhadap pegawai akan tugas yang diberikan. Hal tersebut menjadikan terdapat motivasi dalam bekerja, serta terciptanya suatu sasaran instansi serta karyawannya. Dengan itu, petinggi instansi perlu berusaha agar masing-masing karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik. Pemimpin disebut sukses ketika memimpin, apabila karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Agar mampu merawat serta menaikkan tingkat kedisiplinan yang baik ialah suatu pilihan yang menyulitkan sebab banyaknya aspek yang berpengaruh berdasarkan (Suwanto, 2019:17).

Disiplin kerja berdasarkan Shinta serta Siagian pada (Kilvin serta Siagian, 2020:209) ialah suatu sarana untuk dimanfaatkan para petinggi menjadi tujuan dalam berkomunikasi terhadap para karyawan melalui berbagai wujud yang akibatnya harus siap mengubah perilaku serta menaikkan tanggung jawab serta keinginan guna patuh pada aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Penelitian Bintoro serta Daryanto menyebutkan apabila disiplin kerja ialah prosedur guna mengembangkan suatu langkah untuk

karyawan yang vital sebab kedisiplinan arahnya dalam aktivitas kerja serta tidak diarahkan terhadap individunya (Sherli serta Hikmah, 2020:757).

Menurut definisi tersebut, mampu dibuat kesimpulan yakni disiplin kerja ialah sebuah struktur untuk menaati suatu aturan yang sudah ditentukan, baik dengan tidak tertulis maupun tertulis wajib dipatuhi oleh karyawan menjadi wujud kepatuhan karyawan dalam bekerja pada suatu instansi.

2.1.1.2 Jenis – jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara pada (Prasetyo serta Marlina, 2019:24) mengatakan disiplin bekerja dibagi atas dua jenis yakni:

- a. Disiplin preventif, yakni sebuah upaya untuk menggerakkan karyawan agar dapat patuh serta taat pada aturan kerja yang ditentukan instansi.
- b. Disiplin Kreatif, yakni upaya mendorong karyawan guna menaati aturan serta menuntun karyawan agar senantiasa taat pada aturan instansi.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang memberi dampak disiplin bekerja pegawai berdasarkan Hasibuan pada (Andriani et al, 2020:36), yakni :

- a. Penyerahan pengimbalan kompensasi

Kompensasi merupakan suatu perihal vital untuk pegawai, disebabkan kompensasi yakni suatu apresiasi yang dibagikan terhadap pegawai yang telah bekerja baik, sehingga harus untuk diperhatikan akan pemberian kompensasi ini.

b. Keteladanan Pimpinan pada Perusahaan

Fungsi pimpinan merupakan hal vital pada suatu instansi, sebab pemimpin ialah contoh figure maupun penutan untuk karyawan sehingga karyawan dapat mencontoh pemimpin bagaimana upaya penerapan disiplin manajer itu sendiri.

c. Menjadikan peraturan yang mampu dibuat pegangan

Pada disiplin kerja terdapat aturan tidak tertulis maupun tertulis. Mayoritas karyawan lebih patuh pada aturan tertulis dibanding tidak tertulis, sebab apabila peraturan tidak tertulis ini diinformasikan dengan tidak jelas, maka informasi yang didapat juga dapat berubah sesuai pada situasi instansi.

d. Keberanian pemimpin untuk mengambil sebuah keputusan

Pimpinan perlu mampu mengambil keputusan, bahwa karyawan melakukan pelanggaran pada peraturan yang telah ditentukan maka pimpinan perlu melakukan tindakan tegas pada karyawan tersebut. Keputusan yang diambil pimpinan harus menjadikan karyawan merasakan efek jera agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

e. Pengawasan pemimpin

Pimpinan harus mampu menjadi pengawas terkait kedisiplinan karyawan pada suatu instansi, apabila kedisiplinan karyawan sangat minim maka pimpinan harus bertindak tegas kepada karyawan tersebut sehingga kedisiplinannya dapat kembali. Apabila kedisiplinan karyawan baik maka pimpinan perlu mempertahankannya serta memberi apresiasi.

f. Perhatian kepada para karyawannya

Pimpinan harus mampu menunjukkan perhatian terhadap karyawan sebab pimpinan yang menunjukkan perhatannya akan disegani bagi karyawannya serta dapat berdampak besar pada kedisiplinan pada instansi tersebut.

g. Menciptakan kebiasaan guna mendorong tegaknya disiplin

Pimpinan harus mampu membentuk situasi yang mana pimpinan tersebut menjadikan karyawan pada instansi dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan, sebab menjunjung tinggi nilai kedisiplinan pada suatu instansi, maka akan meningkatkan kesejahteraan instansi.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno pada (Prasetyo serta Marlina, 2019:24) mengatakan disiplin bekerja mempunyai berbagai parameter, yakni :

a. Patuh terhadap aturan waktu istirahat, pulang, serta masuk

Taat pada aturan waktu istirahat, pulang serta masuk mampu menjadikan kedisiplinan karyawan suatu instansi menjadi semakin baik sebab dengan patuh pada aturan, maka karyawan yang malas akan tidak ada.

b. Taat terhadap aturan cara berpakaian serta perilaku

Taat kepada aturan cara berpakaian serta perilaku ialah aturan dasar. Maka apabila karyawan mematuhi akan meningkatkan kedisiplinannya.

c. Taat terhadap aturan langkah melaksanakan pekerjaan

Aturan ini mampu dilaksanakan melalui cara melaksanakan

pekerjaan yang telah ditetapkan berdasar tugas serta posisi yang ditentukan serta tanggung jawab yang perlu dijaga pada saat melaksanakan pekerjaan.

- d. Taat terhadap aturan yang bertentangan serta yang dibolehkan Aturan ini mampu dilaksanakan melalui cara patuh pada aturan yang sudah ditetapkan mengenai yang dilarang serta yang tidak dilarang instansi.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Uno pada (Erwantiningsih, 2019:133) mengatakan motivasi ialah suatu langkah yang tepat guna menolong individu mencapai tujuan hidupnya melalui petunjuk serta keuletan pada dalam dirinya. Motivasi ialah dorongan baik internal maupun eksternal yang menuntun individu untuk tergapainya harapan serta tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi mampu dideskripsikan menjadi suatu pilihan bagaimana individu dapat dipengaruhi guna melaksanakan kegiatan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Hasibuan pada (Kurniawan serta Yuniati, 2017:3) motivasi kerja ialah memberi upaya untuk bergerak yang menjadi sebab munculnya dorongan melaksanakan pekerjaan terhadap individu supaya mempunyai keinginan guna menciptakan kerja sama, bekerja secara efisien, serta terhubung melalui seluruh macam daya upaya untuk tergapainya tujuan.

Motivasi ialah bentuk dari suatu energi yang apabila dimanfaatkan

dengan benar serta dituntun dengan tepat, maka dapat menjadikan individu membuat sebuah keajaiban pada hidupnya (Suhardi, 2013).

Dari deskripsi tersebut, dapat dibuat kesimpulan yakni motivasi ialah suatu dorongan yang berpengaruh pada individu itu sendiri maupun individu lain untuk melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga mampu membagikan semangat terhadap individu yang merampungkan tugas tersebut untuk tergapainya tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Berdasarkan (Bangun, 2012 : 316-317) teori motivasi dibagi atas berbagai kompo yakni :

1. Teori Abraham H.Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Pada teori intinya ialah asumsi yang menyatakan apabila individu mempunyai lima tingkatan kebutuhan, yakni:

a. Aktualisasi diri, yakni selain dari memuaskan kebutuhan bagi fisik, individu dalam waktu yang sama mempunyai keinginan guna merasakan rasa nyaman dalam diri, serta mempunyai keinginan guna dihargai individu lain, serta mempunyai keinginan memiliki teman serta ingin berkembang.

b. Kebutuhan fisiologikal, terdiri atas pangan, sandang serta papan.

c. Kebutuhan prestise yang dapat disebut secara umum digambarkan berbagai status serta simbol.

d. Kebutuhan sosial, kebutuhan terhadap status serta kapabilitas diri.

e. Kebutuhan keamanan, tidak saja bagi keamanan fisik, tetapi keamanan psikologi, intelektual serta mental juga.

2. Teori Dua Faktor

Pada teori ini awalnya digagas Frederick Herzberg (Bangun, 2012: 318-319). Teori ini mendefinisikan apabila umumnya karyawan mempunyai kecondongan untuk memberikan fokus perhatiannya terhadap kepuasan yang lebih rendah dibanding tugas yang dilaksanakan, selain itu guna menjaga keamanan diri, berikutnya, pada saat seluruhnya terpenuhi, maka karyawan akan berupaya memenuhi kebutuhan dalam tingkatan selanjutnya, misalnya kreativitas, keperluan inisiatif, serta tanggung jawab. Pada teori ini dibagi atas dua faktor yang berkaitan yakni :

a. Faktor Kepuasan

Faktor kepuasan ialah sesuatu yang mampu membagikan pengaruh kepuasan karyawan, contohnya ialah prestasi yang dicapai, penghargaan yang didapatkan dari tugas, tanggung jawab, serta kemajuan.

b. Faktor Ketidakpuasan

Faktor ketidakpuasan ialah sesuatu yang tak membagikan kepuasan terhadap karyawan, namun pada saat ditingkatkan berkelanjutan maka dapat meminimalkan ketidakpuasan tersebut, contohnya ialah kebijakan instansi serta administrasi, kondisi pekerjaan, pengawasan penggajian, status pekerjaan serta relasi pekerjaan.

3. Teori X dan Y

Teori ini awalnya digagas Douglas McGregor (Bangun: 2012). Teori

ini mempunyai dua sudut pandang berlainan mengenai karyawan yang mana berwujud negatif yang dibarengi teori X, serta berwujud positif yang dibarengi teori Y.

2.1.2.3 Jenis Motivasi

Macam motivasi terdiri atas 2 komponen yang dideskripsikan berdasarkan (Adriani, 2020:35) yakni:

1. Motivasi Positif

Sebagai tenaga penggerak yang membawa kesempatan ataupun pengharapan yang dapat mendatangkan keuntungan dan mendatangkan kegembiraan bagi karyawan yang bekerja, yang berwujud upah, insentif, penyerahan fasilitas, penjaminan keselamatan, keamanan, kesehatan, serta penjaminan hari tua.

2. Motivasi Negatif

Kebalikan dari motivasi positif, yakni membagikan perasaan takut terhadap pegawai, misalnya tekanan, pengancaman, terror beserta lainnya.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno pada (Herzenyus & Laia, 2018 : 14-15) mendeskripsikan apabila ada berbagai aspek yang berpengaruh pada motivasi, yakni :

1. Faktor intern

Faktor ini sumbernya dari internal individu, yakni:

a. Keinginan agar mampu hidup

Untuk dapat melangsungkan hidup, individu perlu belajar beragam hal yang dapat dikerjakan agar mampu melangsungkan hidupnya, melalui

berbagai langkah yang mampu dilaksanakan guna memenuhi keberlangsungan hidupnya.

b. Keinginan agar dapat mempunyai

Untuk dapat mempunyai suatu hal yang didambakan, maka hal itu mampu sebagai dorongan individu guna wajib melaksanakan suatu pekerjaan yang selanjutnya dipakai guna melakukan pembelian hal yang didambakan.

c. Keinginan agar memperoleh penghargaan

Untuk dapat memperoleh suatu penghargaan, individu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik supaya mampu memperoleh penghargaan serta pengakuan dari individu lain.

d. Keinginan agar memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan, maka individu melaksanakan tugasnya sesuai pada standar yang ditetapkan serta menciptakan kepercayaan terhadap individu lain supaya dapat diakui.

e. Keinginan agar mampu berkuasa

Untuk memperoleh keinginan berkuasa, umumnya individu melaksanakan tugasnya dengan baik serta kerja keras agar mendapatkan keinginan yang didambakan.

2. Faktor ekstern

Faktor ini ialah faktor yang bersumber dari eksternal individu yang terbagi atas:

a. Situasi dalam lingkungan kerja

Situasi dalam lingkungan kerja yakni situasi lingkungan ketika

karyawan melaksanakan suatu tugasnya serta mampu berpengaruh pada tugas yang diberikan.

b. Kompensasi yang sesuai

Melalui kompensasi yang cocok pada yang ditetapkan, maka kompensasi tersebut sebagai motivasi terhadap karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Adanya jaminan pada pekerjaan

Hal ini yang ditetapkan terhadap pegawai, maka pegawai selanjutnya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

d. Supervisor yang baik

Hal ini mampu berpengaruh pada pegawai ketika bekerja, sebab melalui fungsi dari supervisor maka pekerjaan yang pegawai laksanakan menjadi lebih baik.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Berdasarkan Teori Abraham H. Maslow pada (Herzenyus & Laia, 2018:15) parameter yang dimanfaatkan untuk menilai motivasi, yakni :

1. Keperluan terhadap fisiologis

Yakni yang amat terkenal untuk melangsungkan kehidupan, contohnya sandang, pangan serta papan.

2. Kebutuhan terhadap rasa nyaman serta keamanan

Yakni kebutuhan yang dapat menjadikan individu bebas akan tekanan yang datang serta hidupnya terjamin akan ancaman yang ada serta memberikan perlindungan kepada emosional serta fisik.

3. Kebutuhan terhadap sosial

Yakni kebutuhan yang terdapat pada internal individu contohnya kasih sayang, persahabatan, mau mempunyai serta mau diterimakan individu lainnya secara baik.

4. Kebutuhan terhadap harga diri

Yakni keperluan yang mempunyai keinginan memperoleh pengakuan, penghargaan serta pujian atas apa yang telah dilaksanakan selama ini.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Berdasarkan Martoyo pada (Nurchani & Andyani, 2016;512) ialah wujud balas budi berupa upah atas jasa pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan baik dengan tidak langsung maupun langsung. Berdasarkan deskripsi tersebut mampu dibuat kesimpulan yakni kompensasi jelas mampu meningkatkan serta menyusutkan disiplin kerja, kinerja karyawan serta motivasi kerja. Sehingga, untuk suatu instansi sangat vital untuk memberi perhatian pada kompensasi yang dibagikan terhadap karyawannya.

Berdasarkan Hariandja pada (Martinus serta Budiyanto, 2016 : 2) deskripsi kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diperoleh atas apa yang telah dikerjakan dengan baik baik berwujud uang makan, tunjangan hari raya, bonus, gaji, insentif, uang cuti serta tunjangan kesehatan.

Kompensasi ialah hasil atas tergapainya target pekerjaan yang dibagikan instansi baik berwujud barang, layanan serta uang. Menjadikan karyawan pada suatu instansi dapat merasakan pujian serta dihargai pada tempatnya bekerja (Kilvin & Siagian, 2020 : 209). Hal tersebut, mampu menjadikan

karyawan guna membagikan imbalan terhadap instansi dengan taat serta patuh terhadap aturan yang ditetapkan untuk menggapai tujuan instansi.

Dari deskripsi tersebut, mampu dibuat kesimpulan kompensasi ialah pemberian imbalan atas jasa yang karyawan telah berikan terhadap instansi menjadi tanda terima kasih guna tugas yang dilaksanakan karyawan sejauh ini, mampu berwujud intensif, tunjangan, maupun uang.

2.1.3.2 Jenis Kompensasi

Macam kompensasi terdiri atas 3 komponen berdasarkan Herzenyuz & Laia, 2018 : 13) , seperti berikut :

1. Kompensasi finansial

Hal itu wujudnya yakni intensif, upah, bonus, komisi pembagian saham, gaji pokok serta anuitas pembelian saham yang diberikan langsung.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Hal ini berwujud asuransi perlindungan jiwa, hari tua, guna tenaga kerja serta kesehatan. Selain itu terdapat fasilitas instansi lainnya seperti kendaraan, tempat parkir serta ruang kantor.

3. Kompensasi non-finansial

Hal ini mampu dibagikan berwujud tanggung jawab serta tugas pada instansi serta lingkungan kerja instansi misalnya kebijakan yang sehat pada instansi.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan pada (Kenelak, 2016 : 4-5) mendeskripsikan apabila ada faktor yang berpengaruh pada kompensasi, yakni :

1. Penawaran serta Permohonan pegawai

Ini berpengaruh pada kompensasi sebab apabila tidak di penuhi, maka instansi dapat kehilangan pekerjanya.

2. Kesediaan serta kemampuan instansi

Kesediaan serta kemampuan instansi untuk membagikan kompensasi terhadap karyawannya untuk imbalan jasa yang dibagikan perlu diberi perhatian khusus, sebab kesediaan serta kemampuan dapat berpengaruh pada kompensasi.

3. Organisasi karyawan maupun serikat buruh

Organisasi karyawan maupun serikat buruh perlu diberi perhatian sebab apabila kompensasi yang dibagikan tidak cocok pada ketetapan yang ada maka timbul demo oleh serikat buruh maupun organisasi karyawan tersebut.

4. Posisi jabatan karyawan

Hal ini tentunya berpengaruh pada kompensasi, semakin besar posisi karyawan pada suatu instansi maka yang didapatkan juga besar.

5. Kondisi perekonomian

Situasi perekonomian juga berpengaruh pada kompensasi sebab apabila situasi ekonomi suatu instansi menyusut, maka kompensasi yang dibagikan pula sesuai pada situasi ekonomi yang kini tidak melebihi maupun dibawahnya.

6. Kinerja karyawan serta produktifitas

Kinerja karyawan serta produktifitas juga berdampak pada

kompensasi sebab apabila semakin berkualitas kinerja yang dihasilkan, maka kompensasi yang didapatkan juga tinggi sesuai pada tugas yang dikerjakan.

7. Sifat pekerjaan serta jenis-jenis

Jenis serta sifat pekerjaan masing-masing karyawan yang dilaksanakan dengan baik juga berdampak pada kompensasi. Apabila pada tugas ada risiko besar maka kompensasi yang didapatkan juga tinggi, tetapi apabila tugas itu mempunyai risiko kecil maka kompensasi yang didapatkan juga kecil.

8. Pendidikan serta pengalaman karyawan

Pendidikan serta pengalaman ialah aspek penting yang dapat berpengaruh pada kompensasi. Bertambah baik pendidikan yang diraih serta terdapat banyak pengalaman maka yang didapatkan juga tinggi, tetapi apabila pengalaman serta pendidikan yang minim maka yang didapatkan juga minim.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Berdasarkan Armansyah pada (Kilvin serta Siagian, 2020 : 209) ialah:

1. Insentif

Insentif ialah imbalan yang diberi instansi bagi karyawannya guna performa yang telah diberikan karyawan terhadap instansi.

2. Gaji

Gaji ialah imbalan bagi karyawan menjadi tanda balas jasa serta tanggung jawab karyawan ketika berada di instansi tersebut.

3. Bonus

Bonus ialah imbalan yang dibagikan terhadap karyawan sebab telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memberi untung bagi instansi.

4. Tunjangan

Tunjangan ialah gaji tambahan yang dibagikan instansi bagi pegawai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai yakni suatu capaian yang dicapai pegawai lewat beragam langkah, beragam syarat serta menaati peraturan yang ditetapkan pada suatu instansi berdasarkan (Bangun, 2012 : 231).

Berdasarkan Mangkunegara kinerja bersumber kata *job performance* yang dideskripsikan menjadi capaian maupun prestasi bekerja sebenarnya yang diperoleh karyawan dalam suatu instansi. Deskripsi kinerja pegawai yakni capaian dari kerja pegawai yang mampu dinilai dengan kuantitas serta kualitas yang sudah dicapai pegawai pada suatu instansi yang sudah melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan oleh instansi (Tanjung serta Zulhardi, 2018 : 206).

Berdasarkan Kusriyanto pada (Murtiyoko, 2018 : 108) mendeskripsikan yakni gabungan hasil yang sudah dicapai melalui kedudukan beserta dari tenaga pekerjaan satuan waktu. Kinerja pegawai punya definisi yang luas, tidak saja sebagai capaian bekerja pegawai, namun ialah bagaimanakah suatu tugas yang dilaksanakan pegawai dengan langsung.

Dari definisi tersebut, mampu dibuat kesimpulan kinerja karyawan yaitu hasil yang ditunjukkan karyawan terhadap instansi melalui bekerja dengan tanggung jawab menurut peraturan instansi yang ditetapkan serta harus ditaati.

2.1.4.2 Jenis Kinerja Karyawan

Macam standar kinerja pegawai terdiri atas 3 komponen berdasarkan (Bangun, 2012 : 235) yakni :

1. Berdasar Sifat

Macam standar berpusatkan dalam ciri khas masing-masing karyawan. Mengarah terhadap bagaimana sifat individu masing-masing karyawan untuk mengerjakan serta menemukan suatu tugas. Loyalitas, pengetahuan, kemampuan serta keterampilannya untuk melaksanakan suatu tugas mampu terlihat dari hasil kerja yang sudah dilaksanakan. Instrumen yang direncanakan guna menilai kinerja karyawan terkait pada karakter pegawai tersebut, tidak mengacu terhadap tujuan pencapaian kinerja karyawan yang mana umumnya tidak mengalami peningkatan.

2. Berdasarkan Perilaku

Jenis standar ini mengarah terhadap bagaimana suatu tugas perlu dilaksanakan secara baik. Misalnya bagaimana karyawan toko mampu menjadikan konsumen pada toko tersebut merasa puas terhadap layanan yang diberikan karyawan toko tersebut. Maka dari itu, karyawan toko tersebut harus menciptakan daftar perilaku menjadi patokan yang perlu dilaksanakan karyawan toko.

3. Berdasarkan Hasil

Jenis standar ini memusatkan terhadap pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan. Kinerja karyawan mampu dinilai dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, yang mana pekerjaan itu mampu dinilai secara jelas serta ringkas. Pengukuran kinerja ini dilakukan melalui hasil yang sudah ditentukan dahulu, pegawai perlu bertanggung jawab guna pekerjaan yang dilaksanakan, serta tak bertanggungjawab atas tugas yang tak dilaksanakan pegawai itu.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara pada (Heryenzus serta Laia, 2018 : 15) mengatakan terdapat 2 faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, yakni :

1. Faktor Individu

yaitu faktor yang ada pada tiap-tiap diri yang hubungannya antar rohani serta jasmani. Melalui keterkaitan rohani serta jasmani itu, hingga orang ini memiliki konsentrasi diri yang berkualitas. Konsentrasi yang berkualitas ialah modal utamayang dipakai secara optimal untuk bekerja demi tercapainya tujuan instansi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Hal ini berpengaruh pada seseorang guna mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Faktor yang berpengaruh yakni peluang karir, relasi antar bekerja yang baik, langkah berkomunikasi yang efisien, sasaran

maupun sasaran bekerja wajib menantang, posisi jabatan yang jelas, fasilitas yang baik, iklim kerja yang baik serta otoritas yang memadai.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Abdullah pada (Herzenyus & Laia, 2018 : 15-16) mengatakan parameter performa terdiri atas 5 yakni :

1. Efektif

dipakai guna menilai taraf kesepadanan yang diciptakan guna mencapai suatu hal yang sudah ditentukan serta didambakan terlebih dahulu. Indikator ini mampu membagikan jawaban dari pertanyaan tentang apa telah melaksanakan sebuah perihal yang tepat.

2. Efisien

dipakai guna menilai taraf kesepadanan suatu prosedur yang mampu menciptakan suatu masukan bersama menekannya biaya paling minim.

3. Kualitas

dipakai guna menilai taraf kesepadanan dari kualitas produk berwujud barang maupun jasa yang dihasilkan pada harapan serta ekspektasi pelanggan.

4. Ketepatan Waktu

Indikator ini dipakai guna menilai seberapa tepat serta cepat suatu tugas yang dilaksanakan secara baik serta tepat waktu yang telah ditetapkan instansi.

5. Keselamatan Kerja

Parameter ini menilai tingkatan kesehatan serta keselamatan dari instansi keseluruhan dengan lingkungan bekerja guna pegawai mampu terlihat dari faktor kesehatan serta keselamatan.

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Studi Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Studi	Teknik Penganalisisan	Capaian Studi
1	(Ningtyas et al., 2018) Doaj	Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Selaku Variable Moderasi	Kuantitatif	Motivasi bekerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai serta motivasi kerja serta islam bersamaan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai
2	(Indriyanti, 2017) Doaj	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Bersama Pemahaman Etika Kerja Islami	Penentuan sampel acak proporsional bertingkatan	Gaya pemimpin, motivasi serta disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan kepada pemahaman pegawai kepada etika bekerja islami.

3	(Toni & Siagian, 2021)	Pengaruh Kompensasi serta Kepuasan Kerja Pada Kinerja	Penganalisan deskriptif yang mana diimplementasikan pada	Variable kompensasi serta kepuasan kerja bersamaan
---	------------------------	---	--	--

Lanjutan Tabel 2.1 Studi Terdahulu

	Sinta 5	Karyawan Di PT	kuantitatif, ialah	berdampak positif
--	---------	----------------	--------------------	-------------------

		Winsen Kencana Perkasa	model yang mana dilaksanakan dengan pengumpulan kebutuhan data lebih dari yang mana selanjutnya menganalisis serta melaksanakan proses untuk memahami ataupun merangkum permasalahan maupun situasi.	serta signifikan kepada kinerja pegawai
4	(Hartanto & Mauli Siagian, 2020) Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja serta Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Studi ini memakai teknik kuantitatif, variable yang dikajikan berwujud kuantitatif yang mampu diklasifikasikan atas 2, berwujud variable independent serta variable dependent.	Disiplin kerja mampu berpengaruh pada positif jumlahnya 10,398 serta pelatihan memberikan dampak nilai positif sebesar 5,843.
5	(Kilvin & Siagian, 2020) Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Sintera	Memakai penganalisisan multiple linear regression guna seluruh semua	Disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) serta motivasi (X3) bersamaan berdampak

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

		di Kota Batam	persoalan.	signifikan kepada kinerja pegawai (Y)
6	(Dessy & Siagian, 2020) Sinta 6	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, serta Insentif Pada Kinerja Pegawai di PT Citra Mandiri Distribusi	Metode yang dipakai yaitu pendekatan kuantitatif, penganalisan data memakai SPSS versi 21.T	Capaian memperlihatkan baik parsial ataupun bersamaan komunikasi, disiplin bekerja beserta insentif berdampak kepada kinerja pegawai
7	(Wulandari & Wasiman, 2020) Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai PT Amtek Engineering Batam	Penganalisan data memakai multiple linear regression dengan penggunaan SPSS versi 25 menjadi peralatan bantu olahan data.	Disiplin bekerja serta motivasi bersamaan punya efek positif yang signifikan kepada kinerja pegawai, dimana capaian R^2 62,7%.
8	(Sitepu & Wasiman, 2021) Scholar	Pengaruh Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai di PT Volex Indonesia Kota Batam	Kuantitatif macam metode survei	Motivasi Kerja serta Lingkungan bekerja serempak mempunyai dampak yang signifikan kepada Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mampu dideskripsikan menjadi sebuah perilaku untuk patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan instansi serta perlu melakukannya dengan mempunyai tanggung jawab yang apik sehingga tugas yang diberikan dapat selesai dengan baik. (Prasetyo serta marlina, 2019) mendefinisikan apabila disiplin kerja berefek positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia, yang memiliki pengertian dapat menjadikan sebuah kinerja yang berkualitas pada suatu instansi, maka karyawan perlu memiliki disiplin kerja yang baik.

2.3.2 Motivasi Pada Kinerja Karyawan

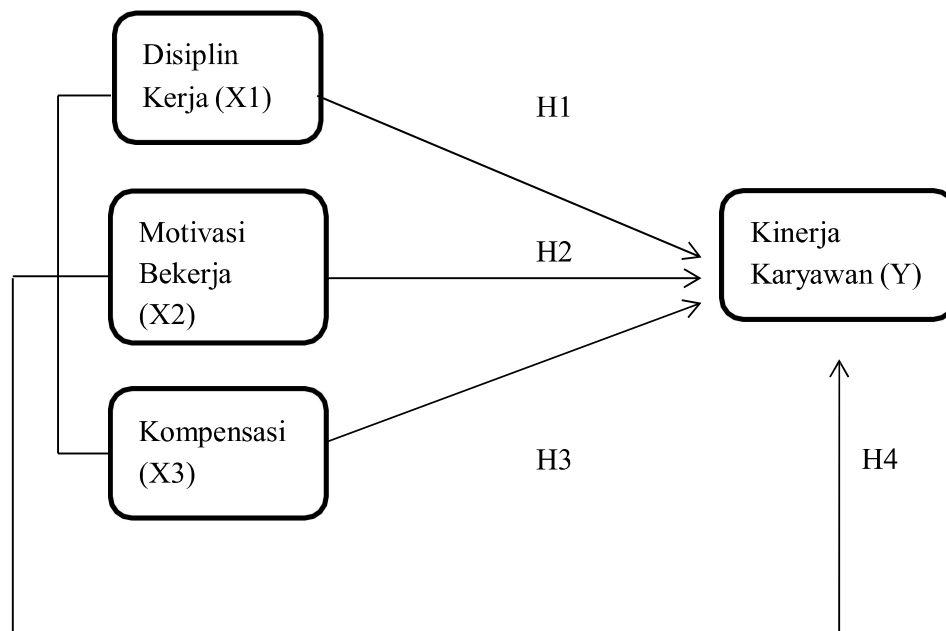
Motivasi yaitu pendorongan internal orang yang membagikan gairah maupun semangat guna melaksanakan suatu tugas yang didambakan bersama tujuan serta maksud yang sudah dibentuk terlebih dahulu. (Andriani et al, 2020) mengatakan apabila motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Studi kasus di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang), yang berarti bertambah besarnya motivasi karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, hingga performa yang tercipta bertambah baik juga.

2.3.3 Kompensasi Pada Kinerja Karyawan

Kompensasi yakni pengimbalan yang diberikan secara langsung terhadap pegawai oleh instansi dengan wujud fasilitas, asuransi, upah, uang serta lainnya menjadi tanda balas jasa instansi terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan pegawai itu (Heryenzus serta Laia, 2018)

mengatakan kompensasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam, yang memiliki pengertian bahwa bertambah tinggi kompensasi yang didapatkan pegawai di instansi tersebut, maka bertambah baik juga kinerja yang tercipta pegawai itu.

dibawah ialah tabel rerangka berpikir dari Motivasi, Disiplin kerja, serta Kompensasi kepada Kinerja Karyawan yakni ::



Sumber : (Kilvin & Siagian, 2020 : 211)

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Hypothesis yaitu penjawaban studi yang diperoleh yang sifatnya sementara kepada rumusan persoalan. Menurut tabel 2.1 hingga hipotesis yakni :

H1 : Disiplin kerja berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

H2 : Motivasi berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

H3 : Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

H4 : Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.