

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kasmir (2019:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Siagian (2017:24), menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah capaian hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:189-192) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

## 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

## 9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

## 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

## 11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

## 12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

## 13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018 : 208) adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu

#### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

#### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

#### 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan

## 5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

## 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019 : 86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”. Nadeak (2020:181) “salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik”.

Ansory dan Indrasari (2018:36) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu. Pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung

jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja atau dimana saja.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Ganyang (2018:11) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar,

maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

5. Adanya *reward* dan *punishment*

*Reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

### 2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut afandi (2018:21) indikator disiplin kerja terdiri atas dua dimensi utama yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu

Dengan indikator : a. Masuk kerja tepat waktu; b. Penggunaan waktu secara efektif; c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja.

2. Tanggung jawab

Dengan indikator : a. Mematuhi semua peraturan perusahaan; b. Target pekerjaan; c. Membuat laporan kerja harian.

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal maupun eksternal positif maupun negatif. Menurut Uhing (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja itu adalah sikap pribadi seseorang yang mendorong untuk mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan yang tertentu, sehingga mereka akan merasa puas didalam pekerjaan yang dilakukannya. Maka sebaliknya motivasi kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan, yang menjadi indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Hafidzi dkk (2019:53) sebagai berikut: Kebutuhan Fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak seharusnya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

### 2.3.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi(2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

#### 1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a. Pemberian hadiah atau rewards.
- b. Promosi jabatan

#### 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dan para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih.

#### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a. Sarana yang memadai
- b. Prasarana yang memadai

#### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, seperti:

- a. Hasil kerja yang maksimal
- b. Pencapaian tugas yang ditargetkan

#### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, seperti:

- a. Pujian atas keberhasilan karyawan
- b. Penilaian prestasi kerja karyawan

#### 6. Pekerja itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya, seperti:

- a. Karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawab
- b. Karyawan yakin akan kesuksesan

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sutrisno (2019 : 86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”. Nadeak

(2020:181) “salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik”.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherlie, Hikmah (2020) “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BENWIN Indonesia Di Kota Batam” memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Benwin Indonesia.

#### **2.4.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherlie, Hikmah(2020) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

#### **2.4.3 Hubungan disiplin kerja dan motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan mengenai disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sherlie, hikmah (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Benwin Indonesia.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti yang dijabarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**

### **Penelitian Terdahulu**

| <b>No.</b> | <b>Peneliti</b>             | <b>Judul penelitian</b>                                                                                                                                                                         | <b>Perbedaan</b>                                                                                                                                | <b>Persamaan</b>                                                          | <b>Hasil penelitian</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.         | Fiki Indrata Hidayat (2017) | Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kebun Kalikempit PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi) | Variabel(X) kepemimpinan dan lokasi penelitian Kebun Kalikempit PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi) | Variabel (X)disiplin kerja dan motivasi dan variabel (Y) kinerja karyawan | Penelitian mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 90 responden, yakni semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa |

|    |                        |                                                                                                                     |                                                                             |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                        |                                                                                                                     |                                                                             |                                                                            | kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya semakin baik kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 52.1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 47.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, pelatihan dan lain-lain. |
| 2. | Nunu Nurjaya (2021)    | Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona | Variabel (X) Lingkungan Kerja dan lokasi penelitian PT. Hazara Cipta Pesona | Variabel (X) Disiplin Kerja dan motivasi dan variabel (Y) kinerja karyawan | Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 3. | Sherlie, Hikmah (2020) | Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BENWIN Indonesia dikota Batam   | Variabel (X) Kompensasi dan lokasi penelitian PT. BENWIN                    | Variabel (X) motivasi dan disiplin kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan | Hasil uji t untuk motivasi t hitung 5,634 > t tabel 1,984 dan pada nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ . maka H1 diterima yaitu Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri Murtiyoko yang berjudul                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

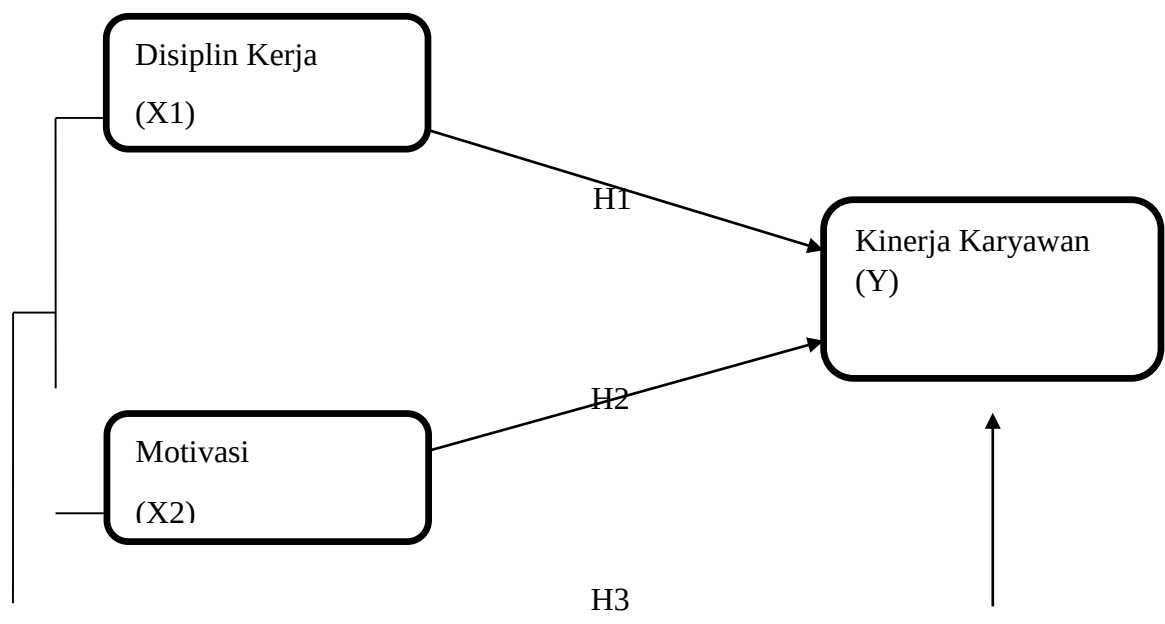
|  |  |  |                           |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|--|--|---------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | Indonesia<br>dikota Batam |  | <p>pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk disiplin kerja (X2) memiliki t hitung <math>4,080 &gt; t</math> tabel <math>1,984</math> dan nilai signifikansinya sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. maka H2 di terima yaitu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Titik Efnita yang berjudul gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Benwin Indonesia di kota Batam. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Benwin Indonesia di kota Batam. Hasil uji t untuk kompensasi (X3) memiliki t hitung <math>3,629 &gt; t</math> tabel <math>1,984</math> dan pada nilai signifikasinya sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. maka H3 diterima yaitu Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri Murdiyoko yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). Hasil</p> |
|--|--|--|---------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|    |                                                                                             |                                                                                                       |                                    |                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                             |                                                                                                       |                                    |                                                                | <p>penelitian menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diketahui nilai F hitung = 37,258 dan nilai signifikansi 0.000, karena F hitung &gt; F tabel (3,09). maka H4 diterima yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan Sri Lestri yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota depok. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota depok.</p> |
| 4. | <p>Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi (2021)</p> | <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta</p> | <p>Variabel (X) disiplin kerja</p> | <p>Variabel (X) motivasi dan variabel (Y) kinerja karyawan</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. Metode yang digunakan adalah explanotory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|    |                           |                                                                                                                                                            |                   |                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                           |                                                                                                                                                            |                   |                                                                        | pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,071 > 1,995)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,112 > 1,995)$ . Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,928 > 2,740)$                                                                                                                                                   |
| 5. | Tri novianti sakti (2018) | Pengaruh disiplin, motivasi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah (BPKAD) kabupaten musi rawas | Variabel disiplin | Variabel X motivasi dan perilaku individu, variabel Y kinerja karyawan | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah (BPKAD) kabupaten musi rawas. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil determinasi ( $R^2$ ) sebesar 65% mengartikan bahwa persentase pengaruh disiplin, motivasi, dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai 65% dalam penelitian ini. Hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) dilakukan untuk membuktikan bahwa disiplin, motivasi dan perilaku individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPKAD kabupaten musi rawas. |

## 2.6 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini, yang pada akhirnya akan dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Gambar 2.1 diatas menjelaskan tentang bagaimana pengaruh atau hubungan antara variabel (X1) terhadap variabel (Y), pengaruh atau hubungan variabel (X2) terhadap (Y) serta hubungan antara variabel (X1) dan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap (Y). H1,H2, dan H3 adalah hipotesis penelitian.

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam suatu penelitian berarti jawaban sementara, dugaan sementara atau dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Berdasarkan masalah tinjauan pustaka dan tinjauan penelitian dapat ditarik hipotesis atau kesimpulan sementara pada penelitian ini yaitu:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Kebun Gunung Tujuh (KGT).

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Kebun Gunung Tujuh (KGT).

H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Kebun Gunung Tujuh (KGT).