

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sudut pandang terpenting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuannya. Organisasi yang baik tentu akan menghasilkan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi, sebaliknya masih banyak organisasi yang gagal karena kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Menurut Widodo (2015) menilai kebutuhan sumber daya manusia, menemukan spesialis untuk memenuhi kebutuhan tersebut, kemudian memaksimalkan penggunaan sumber daya secara intensif, serta memberikan penugasan yang ideal akan membentuk proses manajemen sumber daya manusia. Langkah-langkah ini harus diambil sesuai dengan tuntutan dan tujuan dasar perusahaan.

Zainal & dkk (2015) berasumsi bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengaturan adalah semua bagian dari proses manajemen yang termasuk dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Fungsi – Fungsi Manajemen

Menurut Wulandari dalam Andriani & dkk (2022) terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM, dikemukakan 5 fungsi yaitu:

1) Perencanaan

Menyiapkan ketenagakerjaan secara efektif dan efisien supaya terpenuhinya keinginan perusahaan dalam melaksanakan tujuannya.

2) Pengorganisasian

Mengatur sejumlah organisasi dengan membuat desain struktur serta hubungan antara tugas yang diolah oleh tenaga kerja.

3) Pengarahan

Mengatur karyawan sehingga dapat bekerjasama dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan bersama.

4) Kepemimpinan

Mengarahkan seluruh karyawan dengan memberikan motivasi sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta membantu para karyawan untuk mengembangkan sebuah inovasi agar terciptanya perusahaan yang lebih baik.

5) Pengendalian

Menuntun seluruh karyawan untuk mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan bekerja berdasarkan rancangan perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mamik (2016), ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini dua di antaranya:

1) Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk membantu individu menawarkan kontribusi guna mencapai keberhasilan organisasi, selain untuk menyadari eksistensi manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajer tetap bertanggung jawab mengawasi kinerja karyawan, terlepas dari kenyataan bahwa sebuah departemen didirikan secara legal untuk membantu manajer.

2) Tujuan Fungsional

Tujuannya adalah untuk menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Jika standar pengelolaan sumber daya manusia lebih rendah dari yang dipersyaratkan oleh organisasi, maka penggunaan sumber daya manusia menjadi tidak efektif.

B. Pengertian, Jenis, Tujuan, Faktor, dan Indikator Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu faktor penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap kinerja pegawai atas kinerjanya kepada perusahaan. Bagi karyawan, besarnya kompensasi merupakan faktor penting yang mencerminkan layak atau tidaknya karyawan tersebut berkerja pada perusahaannya sebagai bentuk pengakuan atas kinerjanya dan juga ukuran nilai karyawan terhadap para karyawan lainnya. Kompensasi adalah pendapatan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang kepada karyawannya selama beberapa bulan atau tahun tertentu.

Semacam insentif atau layanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang dikenal sebagai kompensasi (Zahera Mega Utama, 2020). Menurut Dessler (2020), mengemukakan kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaannya. Kompensasi berperan penting atas kinerja yang diberikan karena meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya kompensasi bagi orang-orang yang bekerja menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dapat menciptakan kemajuan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan dan melakukan hal yang diperlukan perusahaan.

2. Jenis – Jenis Kompensasi

Kompensasi, menurut Mangkunegara (2013) terbagi menjadi dua kategori:

1) Upah dan Gaji

Kompensasi reguler dengan jaminan pasti dibayarkan untuk karyawan tetap perusahaan.

- 2) Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan atas kinerjanya bagi perusahaan berbentuk pakaian dinas, tunjangan hari raya, uang pensiun dan sebagainya.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Suwatno & Priansa (2018) menguraikan bahwa maksud dari kompensasi adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Ikatan kerja sama antara individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan bersama.
- 2) Kepuasan kerja baik sikap atau perasaan karyawan atas pekerjaan dalam suatu perusahaan.
- 3) Pengadaan efektif sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang sudah ditetapkan.
- 4) Motivasi yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja.
- 5) Disiplin pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 6) Pengaruh serikat kerja dalam menciptakan hubungan yang baik berdasarkan tingkatnya.
- 7) Pengaruh pemerintah dalam pemberian hak dan kewajiban seorang karyawan.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) sejumlah faktor mempengaruhi besarnya kompensasi yang dibayarkan. Berikut ini adalah beberapa unsur yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab
- 4) Jabatan
- 5) Jenjang Kepangkatan atau Golongan
- 6) Prestasi Kerja

5. Indikator Kompensasi

Indikator yang digunakan untuk menentukan gaji pegawai tentunya beragam. Simamora (2014) mengusulkan indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1) Sebagai pembayaran atas pekerjaannya, karyawan menerima upah dan gaji setiap bulan.
- 2) Insentif finansial adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung ketika kinerjanya memenuhi atau melampaui tolok ukur yang telah ditetapkan.
- 3) Tunjangan adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja tertentu sebagai penghargaan atas komitmen mereka.
- 4) Sarana adalah prasarana dan sarana yang diperlukan untuk memungkinkan terjadinya suatu pekerjaan.

C. Pengertian, Jenis, Tujuan, Faktor Dan Indikator Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketertiban, dan kesesuaian dengan aturan yang ditetapkan oleh bisnis atau organisasi. Agar organisasi tetap bertahan, disiplin kerja sangat penting. Disiplin kerja akan memastikan pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas perusahaan secara efisien, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Kegairahan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat akibat lingkungan kerja yang baik, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Menurut Rivai & Sagala (2013) Disiplin Kerja adalah cara komunikasi antar manajer dan karyawan untuk membenarkan sikap karyawan sehingga perlakuannya untuk melaksanakan peraturan yang telah dibuat organisasi dapat berjalan dengan baik. Disiplin kerja yang baik adalah sebuah disiplin diri karena diri adalah faktor dimana munculnya rasa ketidakinginan (Priyono & dkk, 2016). Maka dengan kesadaran kita akan diri kita untuk perusahaan tentu kinerja yang diberikan akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Sesuai dengan Rivai & Sagala (2013) ada empat kategori disiplin kerja yang berbeda:

1) Disiplin Retributif

Berupaya mendenda seseorang yang melakukan kesalahan.

2) Disiplin Korektif

Berupaya menolong karyawan dengan memperbaiki kepribadian yang tidak baik.

3) Perspektif hak-hak individu

Berupaya menaungi hak-hak dasar individu semasa kegiatan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian

Memusatkan penerapan disiplin pada saat dilakukannya kegiatan disiplin yang melewati batasan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam Edy Sutrisno (2016) Singodimerjo mengidentifikasi enam aspek permasalahan yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1) Perbedaan besar kecilnya suatu kompensasi.

2) Diperoleh atau tidaknya acuan pengelola pada perusahaan.

3) Diperoleh atau tidaknya peraturan pasti pada perusahaan.

4) Keteguhan pengelola dalam suatu hal.

5) Diperoleh atau tidaknya pengamatan pengelola.

6) Diperoleh atau tidaknya kepedulian pada karyawan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), antara lain:

1) Taat Waktu

Dimana waktu yang dimaksud seperti saat jam masuk, istirahat, maupun jam pulang.

2) Taat Organisasi

Menaati aturan perilaku dan pakaian saat melakukan pekerjaan.

3) Taat Perilaku

Berperilaku saat mengerjakan pekerjaan sesuai pada tugas, tanggung jawab dan jabatan.

4) Taat Organisasi Instansi

Peraturan untuk karyawan dalam hal melakukan apa yang dibolehkan dan tidak dibolehkan.

D. Pengertian, Jenis, Faktor, Indikator Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh lepas dari pengawasan manajemen. Proses produksi suatu perusahaan mungkin tidak secara eksplisit melibatkan motivasi kerja, tetapi para personel yang melakukan proses produksi secara langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja di dalam perusahaan apabila dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan kenyamanan bagi karyawannya serta menciptakan rasa ingin bekerja untuk menjalankan suatu tujuan perusahaan. Sebaliknya motivasi kerja yang tidak dijalankan dengan baik, akan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan dan akhirnya menurunkan motivasi karyawan sehingga menimbulkan rasa ketidakpercayaan diri karyawan yang akan menurunkan kinerjanya untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan pada dalam diri karyawan serta karyawan dapat menepatkan diri pada lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menjalankan agar karyawan dapat melaksanakan tujuannya. Motivasi kerja menurut Priansa (2016) adalah cara diri membuktikan keteguhan akan ketekunan diri untuk mencapai

tujuannya. Jelas dari beberapa pernyataan di atas bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika motivasi kerja yang didapat oleh tenaga kerja positif.

2. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) terdapat motivasi dua jenis yaitu:

- 1) Motivasi ekstrinsik (dari luar) motivasi ini berasal dari luar diri seseorang, dengan dorongan untuk menciptakan dan membentuk rasa percaya dirinya ke arah yang lebih baik.
- 2) Motivasi intrinsik (dari dalam diri) motivasi ini berasal dari dalam diri seseorang, dengan rasa yang dialami dirinya untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sunyoto (2013) yang dapat mempengaruhi suatu motivasi kerja dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

- a) Promosi
- b) Kinerja di tempat kerja
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Insentif untuk menerima penghargaan
- e) Tanggung Jawab
- f) Pengakuan
- g) Keberhasilan dalam kerja

4. Indikator Motivasi Kerja

Yang menjadi indikator-indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013) adalah sebagai berikut :

- a) Kinerja
Kinerja merupakan hasil kerja dalam menjalankan tugas yang telah diberikan dengan rasa mempunyai tanggung jawab sebagai karyawan.

b) Penghargaan

Penghargaan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

c) Tantangan

Tantangan merupakan motivasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi setiap pekerjaan atau masalah.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan keadaan dimana karyawan menanggung dan memikul setiap kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

e) Pengembangan

Pengembangan yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi setiap penugasan.

f) Keterlibatan

Keterlibatan merupakan perasaan yang mengarahkan pada perilaku seseorang saat membuat keputusan.

g) Kesempatan

Kesempatan yaitu hal yang muncul dari lingkungan dan memberikan peluang untuk dimanfaatkan dengan baik.

E. Pengertian, Tujuan, Manfaat, Faktor, dan Indikator Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk dalam faktor penting agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang artinya prestasi kerja seseorang. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan memiliki persyaratan terkait pekerjaan yang dikenal sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Pengusaha membutuhkan karyawan karena mereka dapat meningkatkan barang dan jasa yang menguntungkan bagi kelangsungan bisnis jangka panjang. Agar perusahaan mencapai kinerja yang luar biasa dan kompetitif, karyawannya tidak diragukan lagi merupakan salah satu asetnya yang paling berharga. Menurut Mangkunegara (2017) menjabarkan kinerja menjadi output kerja berdasarkan tolak ukur yang didapatkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan perusahaan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Memberikan perhatian kepada karyawan perihal kerjanya.
- b) Mendokumentasikan dan memuji kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- c) Menyampaikan peluang pada karyawan untuk impian dan menaikkan karirnya.
- d) Merumuskan sasaran untuk masa yang akan datang, sehingga karyawan termotivasi untuk kedepannya.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) diantaranya yaitu :

- a) Berfungsi sebagai dasar untuk memilih tindakan yang akan membawa kesuksesan.
- b) Untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan tugasnya.
- c) Sebagai tolak ukur untuk menilai operasi perusahaan secara keseluruhan.
- d) Sebagai kerangka kerja untuk menilai keberhasilan program pelatihan, strategi, struktur, pengawasan, dan lingkungan kerja.

- e) Sebagai alat ukur untuk mengetahui apa yang dibutuhkan staf organisasi.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1) Faktor kemampuan (ability)

Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan yang dapat diandalkan (pengetahuan + keterampilan) membentuk elemen kemampuan psikologis. Lebih mudah bagi mereka untuk mencapai kinerja optimal ketika pemimpin dan pekerja memiliki IQ di atas rata-rata.

2) Faktor motivasi (motivation)

Sikap antara pimpinan dan karyawan terhadap lingkungan kerja yang positif dapat menyebabkan adanya motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja negatif dapat mempengaruhi motivasi kerja yang rendah.

5. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Bangun (2012) mengusulkan daftar indikator kinerja berikut ini:

- a) Jumlah pekerjaan, yang didapatkan seseorang atau kelompok menjadi salah satu persyaratan untuk standar pekerjaan.
- b) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan yang terdapat di perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang sesuai.
- c) Ketepatan waktu, pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sebab memiliki pekerjaan yang lainnya.
- d) Kehadiran, terdapat pekerjaan yang membutuhkan delapan jam kehadiran per hari, lima hari seminggu.
- e) Kemampuan kolaborasi, Kolaborasi tidak diragukan lagi diperlukan ketika dua orang atau lebih sedang mengerjakan sebuah proyek.

F. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Novita & dkk (2022) adalah suatu bagian penting dalam pendekatan yang strategis terhadap sumber daya manusia yang menelaah tentang seperti apa karyawan digaji dan dimotivasi sampai menumbuhkan semangat, kinerja dan produktivitas karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja mereka. Kompensasi memiliki arti penting terhadap perusahaan dimana kompensasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja pada perusahaan dan juga dapat mempertahankan karyawan yang terdapat di perusahaan.

Menurut Ndungu (2017) kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena seperti di industri pendidikan di Kenya, terdapat penghargaan ekstrinsik, intrinsik, hadiah, imbalan finansial, imbalan pengakuan, situasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Saat kinerja karyawan semakin meningkat maka kinerja organisasi perusahaan juga optimal.

2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan menurut Edy Sutrisno (2016) adalah sifat seseorang dalam peraturan, prosedur suatu pekerjaan atau perilaku yang setara dengan peraturan dari perusahaan tertulis ataupun tidak tertulis. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan, sehingga hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia memerlukan kedisiplinan karena dengan kedisiplinan suatu organisasi akan berfungsi dengan baik dan dapat mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif berkenaan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta taat dengan aturan

yang dibuat oleh perusahaan, tentu akan memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja; Korelasi positif antara kedua variabel ini berarti bahwa ketika disiplin kerja kuat, maka kinerja karyawan juga kuat. Hal ini sesuai dengan penelitian Yunita & Pratama (2022) yang menemukan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Motor Cabang Bengkulu.

3. Keterkaitan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Afandi (2018) merupakan cita-cita yang muncul berasal berasal dari dalam diri seseorang atau individu karena mereka termotivasi, terinspirasi, dan terdorong untuk terlibat dalam berbagai hal dengan rela, gembira, dan tulus dengan harapan hasilnya akan positif. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting bagi keberlangsungan hidup seorang karyawan karena dengan motivasi bisa mendorong karyawan melakukan hal baik untuk perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Doni Marlius dan Ilin Pebrina pada tahun 2022, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kencana Palm Oil Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja (Marlius & Pebrina, 2022).

G. Hasil Penelitian Yang Relevan Sebagai Rujukan Penelitian

Pada Penelitian sebelumnya dari penelitian ini, peneliti akan mencoba menginterpretasikan beberapa hasil penelitian sebelumnya dengan pembahasan terkait masing-masing pengaruh yaitu mengenai Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Kuantitatif	Kompensasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Kuantitatif	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

4	Melda Yunita dan Fedi Faizar Pratama (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Bengkulu	Kuantitatif	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Kuantitatif	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	Muhammad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

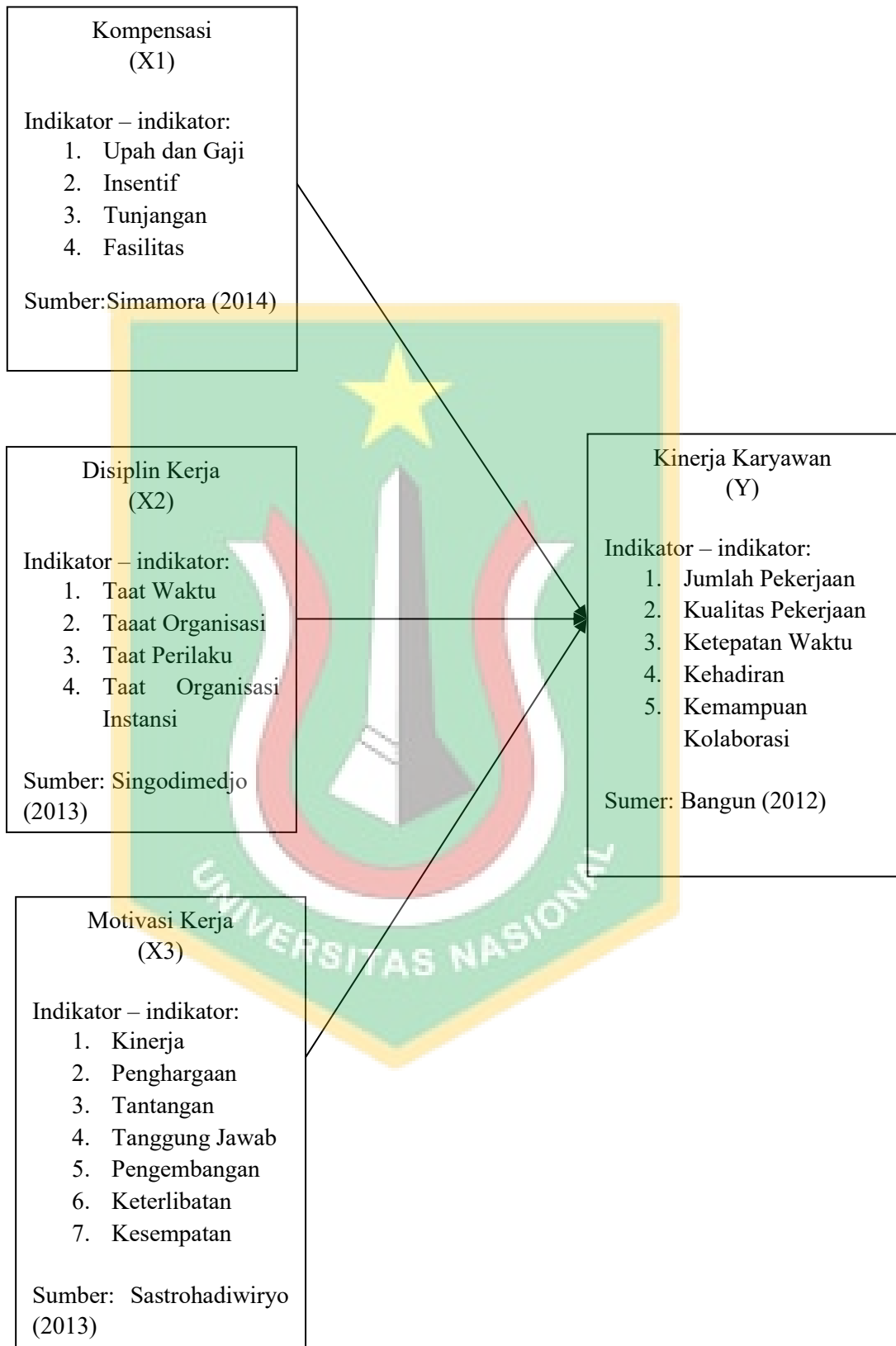
Lanjutan Tabel 2.1

7	Sugito Efendi dan Suwardi (2020)	<i>The Influence of Leadership Style, Competency and Compensation on Employee Performance and Its Impact on Organizational Performance in Kementerian Pertanian</i>	Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
---	---	---	-------------	--	---

Sumber : Data diolah oleh Jurnal-jurnal Publikasi



H. Kerangka Analisis



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan spekulatif terhadap penelitian yang perlu diverifikasi kebenarannya melalui analisis atau penelitian dengan menggunakan data lapangan yang sebenarnya.

- a) H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bestprofit Futures.
- b) H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bestprofit Futures.
- c) H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bestprofit Futures.

