

## BAB II

### TINJAUN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Empiris

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya. Maka peneliti mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini serta mempermudah pengumpulan data, analisis data, dan pengelolaan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riski Eko Ardianto, Maha Putra (2022) dengan judul “PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA GLOBAL KENCANA” metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana menggunakan seluruh jumlah populasi dengan total 63 responden. Pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil didapatkan Sistem informasi sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafie Al Rangga, Ade Candra (2024) dengan judul “*INFLUENCE DISCIPLINE AND MOTIVATION WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE ( STUDY CASE OF PT EMPLOYEES . SLARA PRIME COMMERCE )*” metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dan koefisien korelasi. Teknik sampel yang digunakan adalah *random sampling* dengan total 40 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Berdasarkan hasil didapatkan disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), serta disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nanna, Saharuddin, Muammar Khaddapi (2023) dengan judul “THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) MASAMBA CUSTOMER SERVICE UNIT” metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel yang digunakan total terdapat 40 karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer yaitu wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil didapatkan budaya organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP (2021) dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRA KARISMA PALEMBANG” metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, responden berjumlah 57 karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer yaitu wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil didapatkan variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang, variabel pemberian insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang, serta variabel disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna, Sri Isnowati (2022) dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)”. metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik sampel menggunakan *stratified random sampling*, dengan kriteria usia 20 – 25 tahun. responden berjumlah 51 karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Berdasarkan hasil didapatkan dari uji deskripsi variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Didi Wandu (2022) dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN DI KOTA SERANG INDONESIA”. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah *random sampling* dengan total responden 90 karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Berdasarkan hasil didapatkan variabel kompensasi finansial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman wilayah Kota Serang Banten, dan terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap kerja karyawan jasa pengiriman Wilayah Kota Serang Banten. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman wilayah Kota Serang Banten.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Rayyan Yusuf; Habiba Sani; Musa, Leah; & Hauwa Garba Ahmed (2024) dengan judul *“EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BILAAD REALTY ESTATE, ABUJA, NIGERIA”*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. Teknik sampel menggunakan pengambilan statistik, dengan total responden 77 karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Berdasarkan hasil didapatkan penelitian menunjukkan bahwa gaji, bonus, promosi dan penghargaan memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Yustiana Effendi Putra (2024) dengan judul *“THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOTAMA PERKASA IN BEKASI DISTRICT”*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dan koefisien korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 58 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Berdasarkan hasil didapatkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Sesti Agus, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing (2023) dengan judul *“PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK MANADO”*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Dalam 180 populasi digunakan rumus slovin sehingga mendapatkan 65 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil didapatkan penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo pratama Tbk Manado.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Imbron, Hafis Laksmiana Nur Aldy (2024) dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GANA SAKTI INDONESIA PERIODE 2023 – 2024”. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh dengan total responden sebanyak 58 karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil variabel Kompensasi tidak berpengaruh Kinerja Karyawan, dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Nafiqotun Arifah, Novi Darmayanti, Isnaini Anniswati Rosyida, Have Zulkarnaen, Sutri Handayani, Radian Sri Rama (2023) dengan judul “EMPLOYEE PERFORMANCE: ARE INFLUENCING OF SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL, GOAL ORIENTATION, AND COMPENSATION?”. metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana menggunakan seluruh jumlah populasi dengan total 93 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah-MUI, variabel *Locus of Control* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah-MUI, variabel *Goal Orientation* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah-MUI, dan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah-MUI. Disimpulkan variabel X1 (*Self Efficacy*), X2 (*Locus of Control*), X3 (*Goal Orientation*), X4 (*Compensation*), terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki hubungan yang kuat.



12. Penelitian yang dilakukan oleh Indira Takhta Marsyada Viardhillah, Hesty Prima Rini (2023) dengan judul *“THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, COMPETENCE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PETRO OXO NUSANTARA GRESIK”*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh yang melibatkan 50 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Berdasarkan hasil Self-Efficacy (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
13. Penelitian yang dilakukan oleh Syafira Zatil Aqmar (2022) dengan judul *“THE ROLE OF JOB CULTURE AND EMPLOYEE SELF-EFFICACY AMONG PUBLIC APPRAISAL OFFICER PERFORMANCE”*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Penggunaan sampel dengan total responden sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Hasil didapatkan dengan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KJPP Sugianto Prasodjo, *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJPP Sugianto Prasodjo, dan pengaruh tidak langsung diberikan oleh X1 ke Y melalui X2. Hal ini sesuai dengan dimensi efikasi diri Keyakinan dan usaha dalam menghadapi tugas yang menantang sehingga kinerjanya meningkat.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Paolo Rossi L. Ambarita, Agustina Hanafi, Yuliani (2022) dengan judul *“THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: EMPIRICAL STUDY ON PT SARANA INDOGUNA LESTARI SURABAYA”*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SEM. Teknik sampel menggunakan proporsional random sampling. Menurut pendekatan MLE, jumlah sampel yang baik bervariasi dari 100 hingga 200 sampel. Pengumpulan data menggunakan data primer khususnya kuesioner. Berdasarkan hasil didapatkan efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi Diri berpengaruh terhadap motivasi, lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Yustiana, Siti Nur Soleha, Jordan Dewata (2023) dengan judul “PENGARUH EFIKASI DIRI, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK”. metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh dengan total responden sebanyak 58 pegawai. Pengumpulan data menggunakan data primer. Berdasarkan hasil Efikasi Diri (X1), kompetensi (X2), Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Ibnu Sina secara bersamaan, Efikasi Diri (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Ibnu Sina, kompetensi (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Ibnu Sina, dan xKomunikasi Organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Ibnu Sina.

**Tabel 2.1 Matrik Penelitian Terdahulu**

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA GLOBAL KENCANA</p> <p>Sumber: Riski Eko Ardianto, Maha Putra (2022) (JENIUS) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah sistem informasi sdm, Pelatihan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>X1 = Sistem Informasi SDM X2 = Pelatihan Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel: Teknik sampel jenuh yang mana semua jumlah populasi dijadikan sampel pada penelitian ini yang berjumlah 63 responden. Pengumpulan Data: Observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode Analisis: Uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis</p>	<p>Sistem informasi sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>



				linear berganda dan uji hipotesa.	
2.	INFLUENCE DISCIPLINE AND MOTIVATION WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE ( STUDY CASE OF PT EMPLOYEES . SLARA PRIME COMMERCE )  Sumber: Muhammad Rafie Al Rangga, Ade Candra (2024) (JENIUS) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Salara Niaga Prima	X1 = Discipline X2 = Work Motivation Y = Employee Performance	Sampel: Teknik sampel acak dengan jumlah 40 responden. Pengumpulan Data : Kuesioner Metode Analisis: Uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, dan koefisien korelasi.	Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan (Y).
3.	THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin	X1 = Organization al Culture X2 = Work Discipline Y = Employee Performance	Sampel: Jumlah sampel adalah 40 karyawan. Pengumpulan Data: Wawancara	Budaya organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap

	<p>(PERSERO) MASAMBA CUSTOMER SERVICE UNIT</p> <p>Sumber: Nanna, Saharuddin, Muammar Khaddapi (2023) (JENIUS) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.</p>	<p>Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Masamba.</p>		<p>dan Kuesioner.  Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>kinerja karyawan (Y).</p>
4.	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRA KARISMA PALEMBANG</p> <p>Sumber: Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP (2021)</p>	<p>Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang.</p>	<p>X1 = Disiplin Kerja X2 = Pemberian Insentif Y = Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel: menggunakan Non probability sampling melalui teknik Sampling jenuh. Dengan jumlah 57 Karyawan. Pengumpulan Data: Wawancara, Kuesioner, dan Dokumentasi. Metode Analisis: Analisis</p>	<p>Variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang, Variabel pemberian insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang, Variabel disiplin kerja</p>

	Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No. 1, Maret 2021			Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, & Koefisien Determinasi .	dan pemberian insentif berepengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang.
5.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANG AN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)  Sumber: Nailul Muna, Sri Isnowati (2022) (JESYA) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembang an karir terhadap kinerja karyawan.	X1 = Disiplin Kerja X2 = Motivasi Kerja X3 = Pengembang an Karir Y = Kinerja Karyawan	Sampel: Menggunak an stratified random sampling, dengan kriteria usia 20 – 25 tahun. Responden berjumlah 51 karyawan. Pengumpul an Data: Kuesioner Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	Variabel disiplin kerja menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja kayawan, Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Variabel pengembang an karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP	Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk	X1 = Kompensasi Finansial	Sampel: Dilakukan secara	Variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap

	<p>KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN DI KOTA SERANG INDONESIA</p> <p>Sumber: Didi Wandu (2022) Journal of Management and Business Review Volume 19, Nomor 1 (2022)</p>	<p>finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan jasa pelayanan pengiriman barang di kota Serang Indonesia.</p>	<p><math>X_2 =</math> Kompensasi Non Finansial <math>Y =</math> Kinerja Karyawan</p>	<p>random sampling, jumlah sampel digunakan sebanyak 90 responden. Pengumpulan Data: Kuesioner. Metode Analisis: Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda.</p>	<p>kinerja karyawan jasa pengiriman wilayah Kota Serang Banten, Variabel kompensasi Non finansial berpengaruh terhadap kerja karyawan jasa pengiriman wilayah Kota Serang Banten. Diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman wilayah Kota Serang Banten.</p>
7.	<p>EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BILAAD REALTY ESTATE, ABUJA, NIGERIA</p> <p>Sumber:</p>	<p>Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada gaji, bonus, promosi, dan penghargaan sebagai</p>	<p><math>X =</math> Kompensasi <math>Y =</math> Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel: Teknik Pengambilan Statistik, dengan jumlah 77 responden. Pengumpulan Data: Data Primer (Kuesioner)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, bonus, promosi dan penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

	RAYYAN YUSUF; HABIBA SANI; MUSA, LEAH; & HAUWA GARBA AHMED (2024)  Management Science & Entrepreneurship (JMSE) Vol. 3 No. 7	proksi dari kompensasi.		Metode Analisis:  Analisis statistik deskriptif	
8.	THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOTAMA PERKASA IN BEKASI DISTRICT  Sumber: Yustiana Effendi Putra (2024) (JENIUS) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indotama Perkasa di Kabupaten Bekasi.	X1 = Kompensasi  X2 = Motivasi  Y = Kinerja Karyawan	Sampel: Sampel yang digunakan sebanyak 58 responden. Pengumpul an Data: Data Primer (Kuesioner) Metode Analisis: Analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.
9.	PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh	X1 = Kompensasi	Sampel: Teknik pengambilan	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja



	<p>KERJA, DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK MANADO</p> <p>Sumber: Sesti Agus, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing (2023) Jurnal EMBA Vol. 11 No.1 Januari 2023</p>	<p>kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.</p>	<p>X2 = Pengalaman Kerja</p> <p>X3 = Kebahagiaan</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p>	<p>n sampel adalah purposive sampling. Dalam 180 populasi digunakan rumus slovin sehingga mendapatkan n 65 responden.</p> <p>Pengumpulan Data: Data Primer (Kuesioner) dan Data Sekunder</p> <p>Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, Pengalaman Kerja, dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Secara bersama Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo pratama Tbk Manado.</p>
10.	<p>PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GANA SAKTI INDONESIA</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia.</p>	<p>X1 = Kompensasi</p> <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel: Menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sebanyak 58 responden.</p> <p>Pengumpulan Data:</p>	<p>Variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>

	<p>PERIODE 2023 – 2024</p> <p>Sumber: Imbron, Hafis Laksmiana Nur Aldy (2024) JURNAL ILMIAH M-PROGRESS Vol. 14, Nomor 2 Juni 2024</p>			<p>Angket, Observasi, Dokumenta si, dan Studi Pustaka</p> <p>Metode Analisis: Metode analisis statistik regresi linier berganda parametrik</p>	
11.	<p>EMPLOYEE PERFORMANCE: ARE INFLUENCING OF SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL, GOAL ORIENTATION, AND COMPENSATION ?</p> <p>Sumber: Nafiqotun Arifah, Novi Darmayanti, Isnaini Anniswati Rosyida, Have Zulkarnaen, Sutri Handayani, Radian Sri Rama (2023)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Efikasi Diri, Locus of Control, Orientasi Tujuan, dan Kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Mitra Usaha Idea di Jawa Timur.</p>	<p>X1 = Self Effifacy X2 = Locus of Control X3 = Goal Orientation X4 = Compensatio n Y = Employee Performance</p>	<p>Sampel: Menggunak an seluruh populasi dengan jumlah 93 karyawan. Pengumpul an Data: Primer dan Sekunder</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil variabel <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah- MUI, variabel <i>Locus of Control</i> berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah- MUI, variabel <i>Goal Orientation</i> berpengaruh</p>

	International Summit of Science Technology and Humanity				<p>terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah-MUI, dan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Kopsyah-MUI.</p> <p>Disimpulkan variabel X1 (<i>Self Efficacy</i>), X2 (<i>Locus of Control</i>), X3 (<i>Goal Orientation</i>), X4 (<i>Compensation</i>), terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki hubungan yang kuat.</p> <p>.</p>
12.	THE EFFECT OF SELF-EFFICACY,	Penelitian ini bertujuan	X1 = Self Efficacy	Sampel: Teknik	Berdasarkan hasil Self-

	<p>COMPETENCE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PETRO OXO NUSANTARA GRESIK</p> <p>Sumber: Indira Takhta Marsyada Viardhillah, Hesty Prima Rini (2023) Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA) Vol.3, No.5, 2023</p>	<p>untuk memahami pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Petro Oxo Nusantara Gresik.</p>	<p><math>X_2 =</math> Competence <math>X_3 =</math> Training <math>Y =</math> Employee Performance</p>	<p>pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh yang melibatkan 50 responden. Pengumpulan Data: kuesioner Metode Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Efficacy (<math>X_1</math>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>), kompetensi (<math>X_2</math>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>), dan pelatihan (<math>X_3</math>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>).</p>
13.	<p>THE ROLE OF JOB CULTURE AND EMPLOYEE SELF-EFFICACY AMONG PUBLIC APPRAISAL OFFICER PERFORMANCE</p> <p>Sumber: Syafira Zatil Aqmar (2022) At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 6, No. 2, 2022, 132 – 143</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sugianto Prasodjo.</p>	<p><math>X_1 =</math> Job Culture <math>X_2 =</math> Employee Self Efficacy <math>Y =</math> Employee Performance</p>	<p>Sampel: Menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Analisis: Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil didapatkan dengan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KJPP Sugianto Prasodjo, <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap</p>

					<p>kinerja karyawan KJPP Sugianto Prasodjo, dan pengaruh tidak langsung diberikan oleh X1 ke Y melalui X2. Hal ini sesuai dengan dimensi efikasi diri Keyakinan dan usaha dalam menghadapi tugas yang menantang sehingga kinerjanya meningkat.</p>
14.	THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: EMPIRICAL STUDY ON PT	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan	<p>X1 = Self Effifacy</p> <p>X2 = Work Environment</p> <p>Y = Employee Performance</p> <p>Z = Motivation</p>	<p>Sampel: Proporsiona</p> <p>l random sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel.</p>	<p>Berdasarkan hasil didapatkan efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan,</p>



	<p>SARANA INDOGUNA LESTARI SURABAYA</p> <p>Sumber: Paolo Rossi L. Ambarita, Agustina Hanafi, Yuliani (2022) Open Journal of Business and Management, 2022, 10</p>	<p>motivasi sebagai variabel intervening dalam studi empiris pada karyawan PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya.</p>		<p>Menurut pendekatan pendekatan MLE, jumlah sampel yang baik bervariasi dari 100 hingga 200 sampel. Pengumpula n Data: Kuesioner Metode Analisis: Analisis SEM</p>	<p>lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi Diri berpengaruh terhadap motivasi, lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja</p>
--	---	---	--	---	---

					karyawan dengan adanya motivasi.
15.	<p>PENGARUH EFIKASI DIRI, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK</p> <p>Sumber: Dewi Yustiana, Siti Nur Soleha, Jordan Dewata (2023) Jurnal Kewarganegaraan Vol. 7 No. 1 Juni 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Efikasi Diri, kompetensi, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina.</p>	<p><math>X_1</math> = Efikasi Diri  <math>X_2</math> = Kompetensi  <math>X_3</math> = Komunikasi Organisasi  <math>Y</math> = Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel: Menggunakan sampel jenug, dengan jumlah sebanyak 58 responden.  Pengumpulan Data: Primer  Metode Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil Efikasi Diri (<math>X_1</math>), kompetensi (<math>X_2</math>), Komunikasi Organisasi (<math>X_3</math>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (<math>Y</math>) pada RSUD Ibnu Sina secara bersamaan, Efikasi Diri (<math>X_1</math>) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (<math>Y</math>) pada RSUD Ibnu Sina, kompetensi (<math>X_2</math>) tidak mempunyai</p>

					<p>pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Ibnu Sina, dan xKomunikasi Organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Ibnu Sina.</p>
--	--	--	--	--	--

## 2.2 Tinjauan Teoritis

### 2.2.1 Disiplin Kerja

#### 2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap ketaatan pada sesuatu yang menjadi kewajiban atau tanggungjawab. Sejak dini manusia diajarkan sikap disiplin, disiplin merupakan sikap yang membentuk karakter positif. Sikap disiplin memberikan pengetahuan menghargai, mentaati, dan mengatur individu dalam kehidupan sehari – hari sehingga kunci sukses seseorang dapat dinilai dari sikap kedisiplinan. Organisasi membutuhkan sikap disiplin dari setiap karyawan untuk meraih kesuksesannya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Khaeruman, 2021). Menurut (Ardianto, et al., 2022) Disiplin merupakan tingkat taat serta kepatuhan pada aturan yang diterima serta bersedia menerima hukuman atau sanksi apabila melewati peraturan yang ditentukan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Khaeruman, 2021). Menurut (Ardianto, et al., 2022) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat ditarik kesimpulan dari definisi diatas bahwa, disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran dan kesediaan untuk taat dan patuh serta menyesuaikan sikap dan perilaku sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dalam perusahaan dengan menerima hukuman atas konsekuensi melanggar aturan tersebut.

### 2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Khaeruman, 2021) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada karyawan melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
4. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan. Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

### 2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja menurut (Khaeruman, 2021):

1. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh



perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

3. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
4. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

## **2.2.2 Kompensasi**

### **2.2.2.1 Definisi Kompensasi**

Operasional perusahaan yang produktif membutuhkan kualitas kinerja karyawan yang baik. Perusahaan membutuhkan faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Secara umum perusahaan akan menerapkan peraturan kompensasi. Menurut (Yusuf, et al., 2024) terdapat dua jenis kompensasi yaitu:

1. Kompensasi langsung; mencakup bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan pada karyawan berupa uang, barang, atau jasa.
2. Kompensasi tidak langsung; mencakup bentuk imbalan non material yang diberikan pada karyawan berupa peluang peningkatan karir, promosi, dan pengayaan pekerjaan.

Menurut (Imbron; Aldy, 2024) kompensasi adalah imbalan yang diterima seorang karyawan dalam bentuk uang atau barang atas jasa yang telah diberikan untuk mendapatkan hasil sebuah perusahaan. Menurut (Zunaidah, 2020) kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan sebuah perusahaan.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk tunai, non tunai ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas partisipasinya kepada perusahaan atau organisasi (Agus, et al., 2023). Kompensasi adalah berbagai imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka pada organisasi (Yusuf, et al., 2024).

Dapat ditarik kesimpulan dari definisi diatas, kompensasi adalah pendapatan dan imbalan berbentuk langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

#### **2.2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi dalam (Firdaus, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, karenanya diperlukan kompensasi yang kompetitif.
2. Kompensasi yang kompetitif akan mampu mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas, dan menghindari pembajakan karyawan.
3. Administrasi kompensasi dapat memenuhi keadilan sehingga menjaga harmonisasi hubungan perusahaan dengan karyawan.
4. Kompensasi yang layak, adil akan memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan dan memenuhi produktivitas kerja.
5. Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan Sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

### 2.2.2.3 Indikator Kompensasi

Berikut indikator kompensasi menurut (Firdaus, 2022):

1. Upah

Hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atau balas jasa dari perusahaan.

2. Insentif

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

3. Tunjangan

Tambahan keuntungan yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Tunjangan merupakan bagian kompensasi tidak langsung.

4. Fasilitas

Sesuatu dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 2.2.3 Efikasi Diri

#### 2.2.3.1 Definisi Efikasi Diri

Pengembangan potensi pada setiap manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal memiliki peran paling penting untuk hal tersebut dimana dalam keyakinan individu atas dirinya yang memiliki potensi. Keyakinan dan kepercayaan yang tertanam dalam diri akan mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut (Laily, 2018) efikasi diri adalah keyakinan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada tingkat tertentu dimana akan mempengaruhi tingkat pencapaian tugasnya. Efikasi diri juga menentukan upaya yang dilakukan seseorang dalam melakukan suatu tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugas tersebut (Saputri, 2021).

Menurut (Aqmar, 2022) efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan atau tindakan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efikasi Diri menunjukkan keyakinan pada diri sendiri memiliki keahlian dan pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Yustiana, et al., 2023).

Dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan diatas, bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pada tingkat atau batas tertentu yang akan berpengaruh dengan tindakan dan hasil.

### **2.2.3.2 Dimensi Efikasi diri**

Efikasi diri memiliki tiga dimensi menurut (Laily, 2018) yaitu:

1. *Magnitude* yaitu tantangan yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu.
2. *Generality* yaitu sisi yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu atas kemampuannya.
3. *Strength* yaitu sesuatu yang berkaitan dengan luas cakupan tingkah laku diyakini oleh individu mampu dilaksanakan.

### **2.2.3.3 Indikator efikasi diri**

Berdasarkan pemaparan ketiga dimensi diatas, maka indikator efikasi diri menurut (Saputri, 2021) sebagai berikut:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu,
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas,
3. Yakin diri bahwa mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun,
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, dan
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

## **2.2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.2.4.1 Definisi Kinerja karyawan**

Karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan pencapaian perusahaan. Dalam pengelolaan 4M yaitu money, material, machine, and method membutuhkan karyawan dalam pemanfaatan kinerja. Hasil kerja karyawan menentukan keberhasilan tujuan pada karyawan. Perusahaan akan selalu ingin meningkatkan kinerja karyawan sebagai pendukung keberhasilan pencapaian perusahaan.

Menurut (Nurdin, 2023) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya. Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Muna; Isnawati, 2022).

Menurut (Saputri, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang mencerminkan seberapa baik seseorang tersebut memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan secara kualitas dan kuantitas yang telah diraih oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya berdasarkan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan bagi perusahaan (Agus et al., 2023).

Berdasarkan uraian definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang memenuhi tingkat keberhasilan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan pada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan nilai ukur keterlibatan karyawan pada perusahaan.

### **2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurdin, 2023) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:



1. Keahlian, karakter dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan, yaitu tingkat pemahaman dan penerimaan orang terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka.
3. Motivasi karyawan dimana hal ini merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan intensitas dan kemauan dalam bekerja.

#### **2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Berikut pemaparan indikator dari kinerja karyawan menurut (Nurdin, 2023) yaitu:

1. Rentang waktu yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan.
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan yang memenuhi dimensi waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.
3. Standarisasi kesesuaian terhadap biaya yang telah dikeluarkan, diukur dengan pemenuhan standarisasi secara optimal, dengan tujuan agar perusahaan tidak mengeluarkan biaya yang berlebihan.
4. Kemudahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan yang berkaitan dengan kemampuan dan minat yang dimilikinya, hal ini menunjukkan kualitas karyawan dalam bekerja.
5. Standarisasi berdasarkan tingkat kesempurnaan yang diinginkan. Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan menginginkan mendekati tingkat kesempurnaan.
6. Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, merupakan salah satu indikator penilaian kinerja

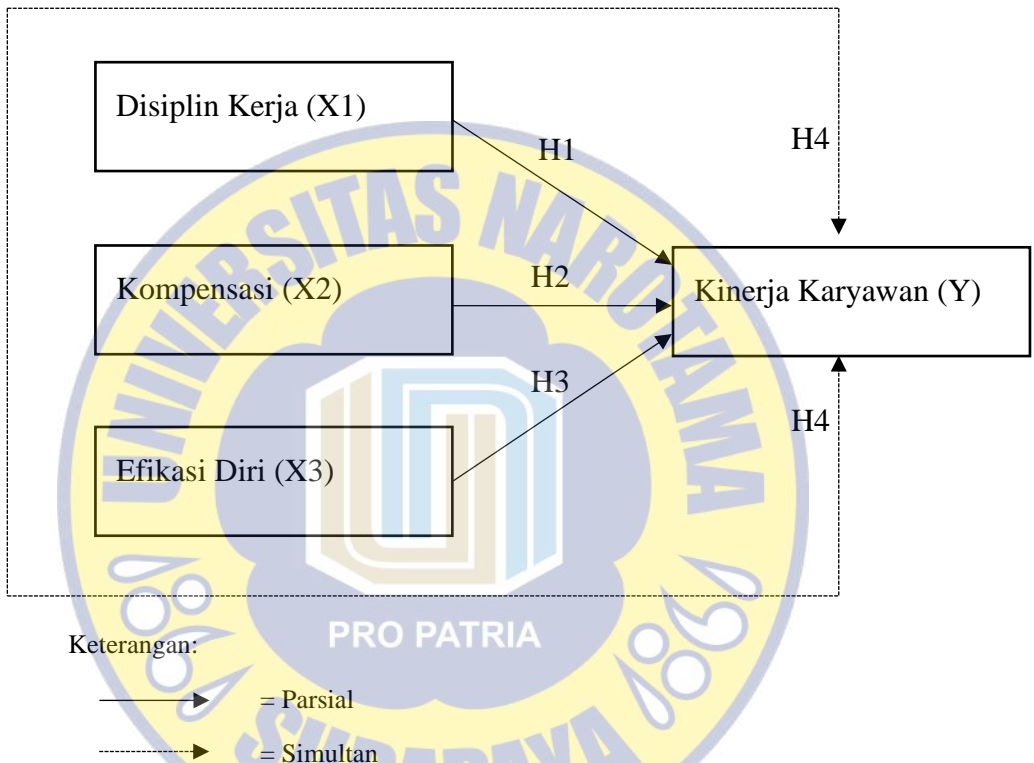
karyawan. Apabila seorang karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan terwujud hasil kerja yang dilakukannya.

7. Perilaku dalam bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Perilaku karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan, akan terbentuk karena adanya budaya organisasi yang terjadi dilingkungan. Hal ini mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan merupakan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan.
8. Terampil dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan seseorang dalam bekerja adalah berhubungan erat dengan keterampilan yang dimilikinya.
9. Jumlah produk atau layanan yang harus dihasilkan dalam rentang waktu tertentu. Untuk memenuhi standar produktivitas karyawan, perusahaan memberikan target hasil kerja karyawan.
10. Karyawan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP), dibuat untuk keseragaman dalam beraktivitas, karyawan yang mentaati dan tunduk pada peraturan yang berlaku adalah wujud kedisiplinan karyawan.

## 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka konsep dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Displin Kerja, Kompensasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Konter HP ZnZ Cell” sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**



## 2.4 Hipotesis

H1: Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Efikasi Diri (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H4: Disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan Efikasi Diri (X3) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).