

BAB II

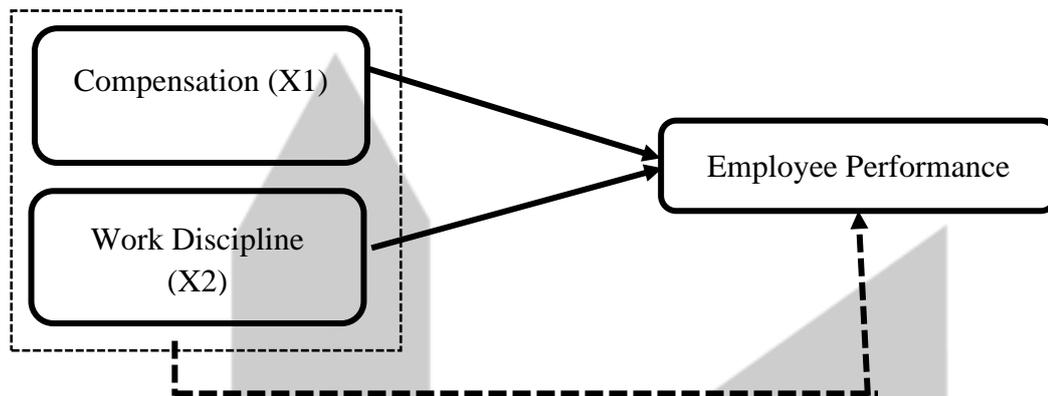
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa jurnal penelitian yang telah dilakukan menggunakan penjelasan topik yang saling berkaitan. Berikut adalah penjelasan mengenai penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan penelitian dalam menyusun penelitian saat ini:

2.1.1 Indra Prasetyo, et al, (2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Prasetyo, Esa Wahyu Budi Endarto, Nabilah Alliyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, Arif Syari'uf Rochman (2021), yang berjudul "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia*". Penelitian ini diterbitkan pada Journal of Hunan University (Natural Sciences) tahun 2021, Vol 48, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja pada pegawai badan publik daerah lebih jauh dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh sesama badan publik daerah tetapi pada bidang kesehatan, pendidikan, dan korporasi.



Sumber : Data diolah Indah Prasetyo, et al, (2021)

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran Indra Prasetyo, et al, (2021)

Hasil Penelitian :

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai perusahaan badan publik milik daerah dengan menggunakan metode sampel Purposive Sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai perusahaan milik publik milik daerah tetapi tidak di bidang.

Hasil pengujian secara simultan diperoleh bahwa kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan publik milik daerah, variabel yang pengaruhnya paling dominan pada penelitian ini adalah disiplin kerja. Penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa faktor kompensasi dan disiplin perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik demi terwujudnya tujuan.

Persamaan :

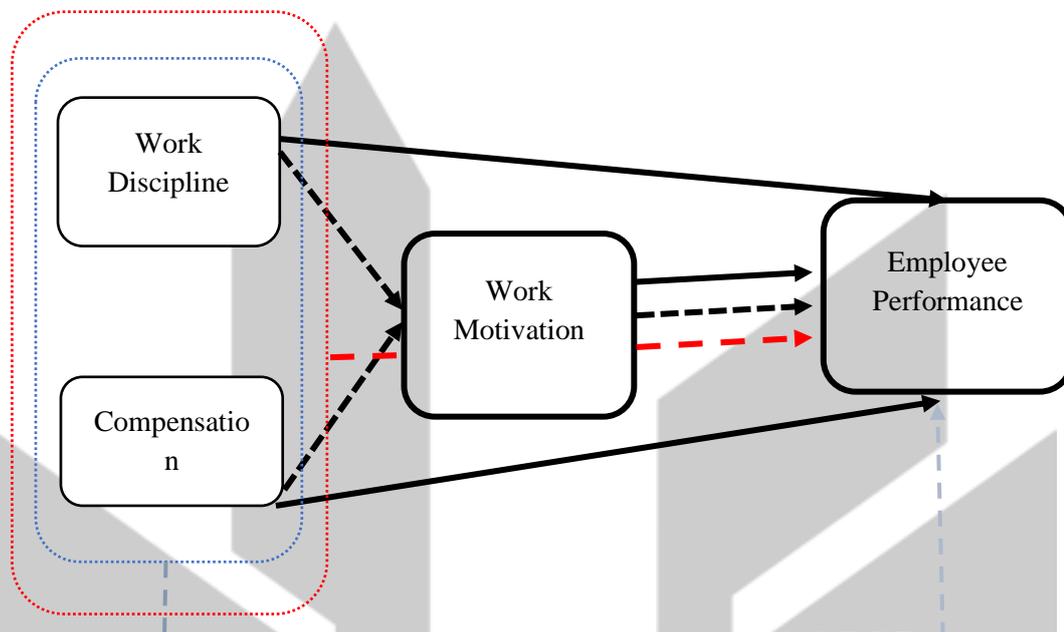
1. Memiliki variabel X1,X2 dan Y yang sama yaitu :
 - X1 = Compensation
 - X2 = Work Discipline
 - Y = Employee Performance
2. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
3. Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian

Perbedaan :

Dalam penelitian ini memiliki objek penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan badan publik milik daerah, sedangkan penelitian yang dilakukan di Hotel Prime Royal Surabaya.

2.1.2 Riyanto Efendi, et al, (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'i. dkk, yang berjudul "*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Disciline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*". Penelitian ini diterbitkan pada International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding pada tahun 2020 Vol 7, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Data diolah Riyanto Efendi, et al, (2020)

Gambar 2.2
Kerangka pemikiran Riyanto Efendi, et al, (2020)

Hasil Penelitian :

Hasil penelitian ini menggunakan jenis penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Persamaan :

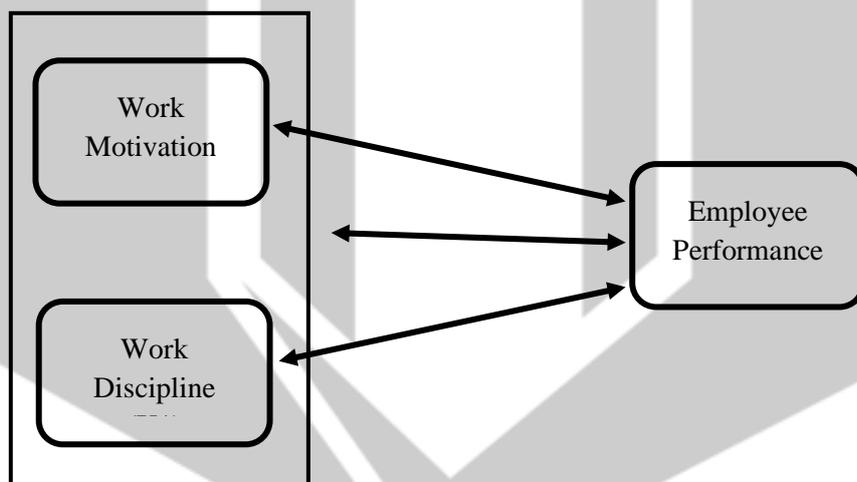
1. Pada penelitian ini memiliki variabel X1, X2 dan Y yang sama, yaitu :
 - X1 : Work Discipline
 - X2 : Compensation
 - Y : Employee Performance
2. Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian
3. Menggunakan metode kuantitatif

Perbedaan :

1. Dalam penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu *Work Motivation*, sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi
2. Dalam penelitian ini memiliki objek penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu dilakukan di UKMK Batik di kota Yogyakarta Indonesia, sedangkan penelitian yang dilakukan di Hotel Prime Royal Surabaya.

2.1.3 Yani Maryani, Mohammad Entang, Martinus Tukiran (2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yani Maryani, Mohammad Entang, Martinus Tukiran, yang berjudul “*The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*”. Penelitian ini diterbitkan pada International Journal of Social and Management Studies (IJOMAS) pada tahun 2021 Vol 02, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai disekretariat Daerah Kota Bogor.



Sumber : Data diolah Yani Maryani, et al, (2021)

Gambar 2.3

Kerangka pemikiran Yani Maryani, et al, (2021)

Hasil Penelitian :

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah 158 pegawai non pimpinan berstatus ASN di Sekretariat Daerah Kota Bogor dengan 114 pegawai non pimpinan berstatus ASN yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% pengumpulan data untuk setiap variabel yang diteliti menggunakan kuisioner dengan skala penilaian. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X2 dan Y yang sama, yaitu :

X2 : Work Discipline

Y : Employee Performance

2. Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian
3. Menggunakan metode kuantitatif

Perbedaan :

1. Dalam penelitian ini objek penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek pada pegawai di daerah sekretariat kota Bogor, sedangkan penelitian ini menggunakan objek pada Hotel Prime Royal Surabaya.
2. Dalam penelitian ini memiliki variabel X1 yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan X1 = *Work Motivation*

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Indra Prasetyo, et al, (2021)	<i>“Effect of Compensation and Dicipline on Employee Performance : A Case Study Indonesia. ”</i>	X1 : Kompensasi X2:Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	80 pegawai perusahaan badan publik milik daerah dengan menggunakan metode sampel Purposive Sampling.	<i>Regresi Linear</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Riyanto Efendi, et al, (2020)	<i>“The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Disipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia.</i>	X1:Disiplin Kerja X2:Kompensasi M: Motivasi Kerja Y:Kinerja Karyawan	98 karyawan pada UMKM Batik Yogyakarta	<i>Deskriptif & analisis Jalur</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan erhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<ol style="list-style-type: none"> 4. Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 5. Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai 6. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 7. Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3.	Yani Maryani, et al, (2021)	<i>“The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i>	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	158 pegawai non pimpinan berstatus ASN di sekretariat daerah Kota Bogor dengan 114 pegawai non pimpinan bertatus ASN yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan skala penilaian.	<i>Statistik Deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 LANDASAN TEORI

Pada landasan teori ini menjelaskan teori yang mendasari dan mendukung dalam penelitian ini.

2.2.1 Kompensasi

Kompensasi berarti semua pendapatan dalam bentuk uang, barang tidak langsung atau langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa pada perusahaan, kompensasi adalah biaya perusahaan yang dimana perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan alih-alih kontribusi layanan mereka kepada perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan upah yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa jasanya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan (Indra Prasetyo, et al, 2021:278).

Sedangkan menurut (Mardiyanti dkk, 2018 dalam Riyanto Efendi dkk, 2020:691) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Notoatmodjo, 2009 dan Manik, 2016 dalam Riyanto Efendi dkk, (2020:692) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi, peraturan pemerintah.

Terdapat indikator-indikator Kompensasi menurut Indra Prasetyo dkk, (2021,280), antara lain :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2013 dalam Indra Prasetyo dkk, 2021:280).

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan (Rivai, 2013 dalam Indra Prasetyo dkk, 2021:280).

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan (Rivai, 2013 dalam Indra Prasetyo dkk, 2021:280).

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain (Rivai, 2013 dalam Indra Prasetyo dkk, 2021:280).

Terdapat indikator kompensasi, menurut Mondy, et al, (1993) dalam Riyanto Efendi, et al, (2020:692) antara lain :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan (Bangun, 2012 dalam Riyanto Efendi, et al, 2020:692).

2. Kompensasi non-finansial

Kompensasi non-finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja (Simamora, 2001 dalam Riyanto Efendi, et al, 2020:692).

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo, et al, (2021:280).

2.2.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Indra Prasetyo, et al, (2021:280) merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik karyawan dapat mencapai pekerjaannya. Disiplin kerja juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan, disiplin kerja juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik. (Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, dkk 2021:278).

Sedangkan menurut Sutrisno, et al, (2016) dalam Riyanto Efendi, et al, (2020:691) disiplin kerja merupakan komponen dari sistem kerja yang dimana untuk meningkatkan efisiensi atau output organisasi yang harus diperhatikan

karyawan. Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Hasibun (2014) dalam Riyanto Efendi, et al (2020:691) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepribadian, faktor lingkungan.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin untuk berbicara dengan karyawan tentang mengubah perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku di organisasi menurut Rivai (2005:444) dalam Yani Maryani, et al, (2021:8).

Terdapat indikator disiplin kerja menurut Indra Prasetyo dkk, (2021:280), antara lain :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan disini merupakan tujuan yang ingin dicapai harus jelas, didefinisikan secara ideal dan cukup menantang untuk keterampilan karyawan yang berarti bahwa tujuan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai untuk karyawan tersebut dan mampu bekerja dengan tekun dan disiplin.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan yaitu dimana pimpinan yang memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan disiplin kerja. Karena teladan pimpinan dijadikan bawahan sebagai panutan. Disini pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar bawahan nantinya dapat menirunya. Manajer seharusnya tidak mengharapkan bawahan mereka untuk disiplinkan dengan baik jika mereka tidak dapat menunjukkan perilaku disiplin yang tepat terhadap mereka.

3. Balas Jasa

Balas jasa juga mempengaruhi disiplin karyawan. Karena penghargaan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Ketika karyawan lebih mencintai pekerjaan mereka, disiplin mereka akan lebih baik.

4. Keadilan

Keadilan berkontribusi pada disiplin karyawan karena ego dan kemanusiaan selalu penting dan ingin diperlukan seperti manusia lainnya. Keadilan yang baik melahirkan disiplin yang baik juga. Oleh karena itu keadilan harus diterapkan dengan baik disemua perusahaan agar disiplin kedisiplinan karyawan perusahaan juga baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan atau kegiatan usaha yang dimaksud untuk mengawasi dan mengendalikan secara langsung bawahan, dan setiap pimpinan organisasi berkewajiban untuk melaksanakannya. Pengawasan melekat (Waskat) juga merupakan langkah paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan di perusahaan. Waskat secara efektif menginspirasi disiplin dan semangat kerja karyawan. Karyawan merasa bahwa mereka menerima perhatian, arahan, bimbingan dan pengawasan dari manajer mereka.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman yaitu hukuman jika karyawan melanggar sebuah peraturan di perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus berani dan tegas, dan bertindak dalam sanksi yang ditetapkan untuk menghukum karyawan yang disiplin. Kepemimpinan yang tegas menciptakan disiplin yang baik dalam organisasi dengan menegur dan menghukum semua karyawan yang kurang disiplin.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan ialah hubungan yang harmonis antar karyawan menciptakan disiplin dalam perusahaan.

Terdapat indikator disiplin kerja menurut Sinungan (2005) dalam Riyanto Efendi, et al, (2020:691), antara lain :

1. Kehadiran

Kehadiran ini adalah metrik dasar untuk mengukur disiplin dan biasanya karyawan dengan disiplin kerja rendah terbiasa terlambat masuk kerja.

2. Sikap dan Perilaku

Sikap dan Perilaku didorong oleh pengendalian diri yang kuat. Dengan kata lain, sikap dan tindakan yang berusaha mengikuti aturan organisasi lahir darinya.

3. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab ini menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja seperti penyelesaian tugas yang diberikan tepat waktu. Seorang pekerja yang disiplin tidak hanya selalu menerima tugas yang diberikan, tetapi menyelesaikan tugas secara tuntas adalah bentuk tanggung jawab pekerjaan.

Terdapat indikator disiplin kerja menurut Veithzal Fauzi Rivai dan Basri (2005:44) dalam Yani Maryani, et al, (2021:9), antara lain :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan matrik dasar untuk mengukur disiplin dan biasanya karyawan dengan disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat masuk kerja.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan kerja dengan cara mematuhi pedoman kerja atau aturan dan tidak akan mengabaikan tata cara kerja yang diatur dalam organisasi.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kepatuhan terhadap standar kerja mengacu pada seberapa baik pekerja mematuhi peraturan keselamatan kerja yang berlaku. Tujuannya untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja saat melakukan proses kerja standar.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo, et al, (2021:280)

2.2.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah pelaksanaan dari rencana yang disiapkan. Yang dimana kinerja dilaksanakan oleh staf yang memiliki keterampilan, motivasi, dan minat Indra Prasetyo, et al, (2021:279). Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi Stoner, 1986 dalam Riyanto Efendi, et al, (2020:690).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Prawirosentono (1999)

dalam Riyanto Efendi, et al, 2020:690) kinerja dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, prakarsa. Sedangkan menurut Artana (2002:8) dalam Yani Maryani, et al, (2021:04) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Indra Prasetyo, et al, (2021:280), antara lain :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar merupakan arti penting karena pemberitahuan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan

sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Micthell dan Larson (1987) dalam Riyanto Efendi, et al, (2020:691), antara lain :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan yang tinggi serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

4. Kemampuan

Kemampuan yaitu suatu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Artana, (2002:8) dalam Yani Maryani, et al, (2021:4), antara lain :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu kemampuan pegawai untuk menunjukkan kualitas hasil kerja dari segi ketelitian dan kerapian.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan sejumlah hasil tugasnya sehari-hari.

3. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pemahaman tentang semua tingkatan pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengannya.

4. Loyalitas

Loyalitas yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaan dan jabatannya diperusahaan.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga mencapai efisiensi dan kemanfaatan yang maksimal.

6. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan pegawai untuk menyesuaikan

diri dengan lingkungan dan pekerjaannya.

7. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan pemikiran dan kreativitas berupa ide-ide untuk suatu tujuan organisasi.

8. Kemandirian

Kemandirian yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.

9. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan menyampaikan ide/saran baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, meningkatkan hasil kerja, dan meningkatkan produktivitas.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo, et al, (2021:280).

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja, menurut penelitian Iptian, karyawan bekerja tidak hanya untuk mendedikasi atau mengabdikan diri pada organisasi, tetapi juga untuk mengharapkan imbalan atau reward atas kinerja dan produktivitas kerja yang mereka peroleh.

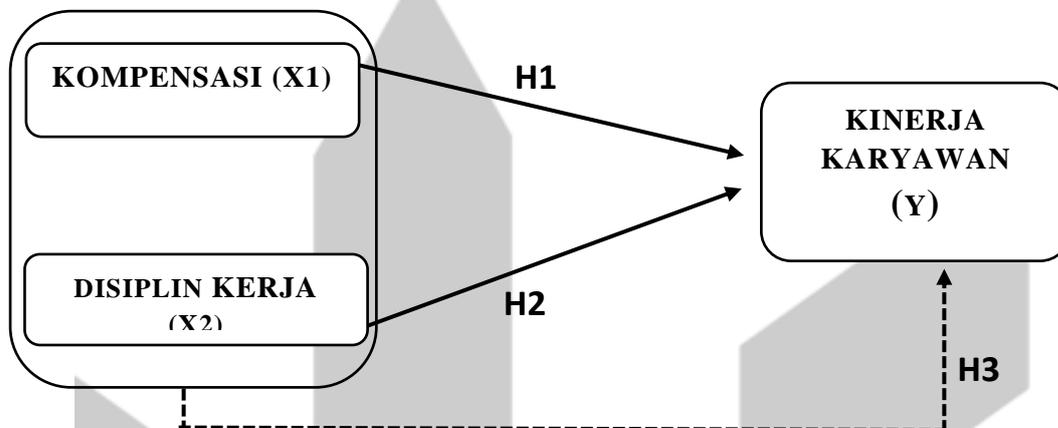
Hal ini mengikuti teori komparatif yang menjelaskan bahwa penghargaan atau reward yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja telah menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam jurnal penelitian Indra Prasetyo,et al, (2021:282) Variabel

kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan milik daerah yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkatkan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu ini dengan objek pengamatan di instansi resmi lainnya yaitu dinas kesehatan yang menyimpulkan hasil berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, ada satu keunikan ketika membandingkan sesama lembaga pemerintah dengan hasil yang berbeda, setelah digali lebih dalam penelitian Kelibulin (2021:133) penyebab disiplin kerja mempengaruhi kinerja ketika data respon diambil dalam situasi dan kondisi disiplin terhadap waktu adalah tidak baik. Sehingga variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan publik di daerah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan disiplin kerja dalam jurnal penelitian Indra Prasetyo, et al, (2021:285).

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.4
Kerangka pemikiran penelitian Patricia Alfa Muhammad

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1** : Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Prime Royal Surabaya.
- H2** : Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Prime Royal Surabaya.
- H3** : Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Prime Royal Surabaya.