

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

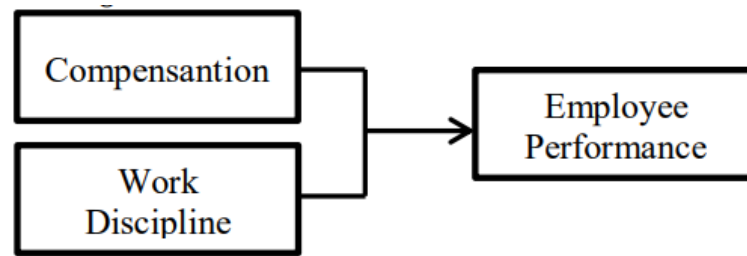
2.1 Penelitian Terdahulu

Pembahasan penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut adalah daftar penelitian terdahulu yang diacu dalam penelitian ini:

2.1.1 Penelitian Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019)

Penelitian yang berjudul "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*". Dan diterbitkan oleh *Journal Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data berbasis kuesioner. Sampel penelitian ini adalah 47 orang pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan metode sampel asosiatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami apakah variabel kompensasi dan disiplin pada pegawai dinas bina marga dan kontruksi unit pelaksana teknik jalan dan jembatan provinsi sumatera utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019):



Sumber: Data diolah Kerangka Pemikiran Arif *et al.* (2019:267).

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Muhammad Arif *et., al* (2019).

Hasil Penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian, t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,590 dan nilai Sig sebesar 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Persamaan:

1. Memiliki variabel X_1 , X_2 dan Y yang sama, yaitu X_1 = Kompensasi, X_2 = Disiplin Kerja dan Y = Kinerja Karyawan.
2. Menggunakan metode kuantitatif.
3. Menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

Perbedaan:

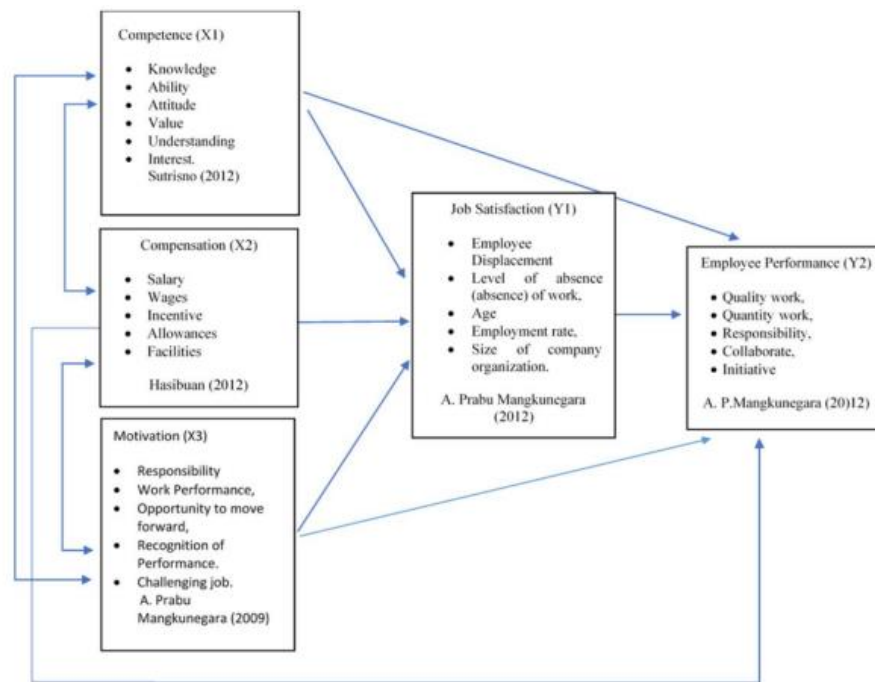
1. Menggunakan objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada perusahaan di bidang penyelenggaraan jalan, sedangkan penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian di Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

2. Proses pengolahan data pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS sebagai instrument pengelolaan data, sedangkan penelitian ini menggunakan PLS.

2.1.2 Penelitian Suryono Efendi, Amirudin Yusuf (2021)

Penelitian yang berjudul *“Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as intervening variable in the Environment of Indonesia Profesional Certification Authority”* dan diterbitkan oleh *International journal of Economics, Business and Accounting research (IJEBAR) volume 5 No 3* tahun 2021. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Sampel penelitian ini adalah 134 karyawan BNSP dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)* dengan kepuasan kerja sebagai variable.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Suryono Efendi, Amirudin Yusuf (2021):



Sumber: Data diolah Efendi & Yusuf (2021:1082).

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Suryono Efendi, Amirudin Yusuf (2021)

Hasil Penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai, Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara langsung, Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja.

Persamaan:

1. Memiliki variabel yang sama pada bagian X1 = Kompetensi, X2 = Kompensasi, dan Y2 = Kinerja Karyawan.
2. Menggunakan metode kuantitatif.
3. Menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.
4. Proses pengolahan data pada penelitian terdahulu menggunakan PLS sebagai instrument pengelolaan data.

Perbedaan:

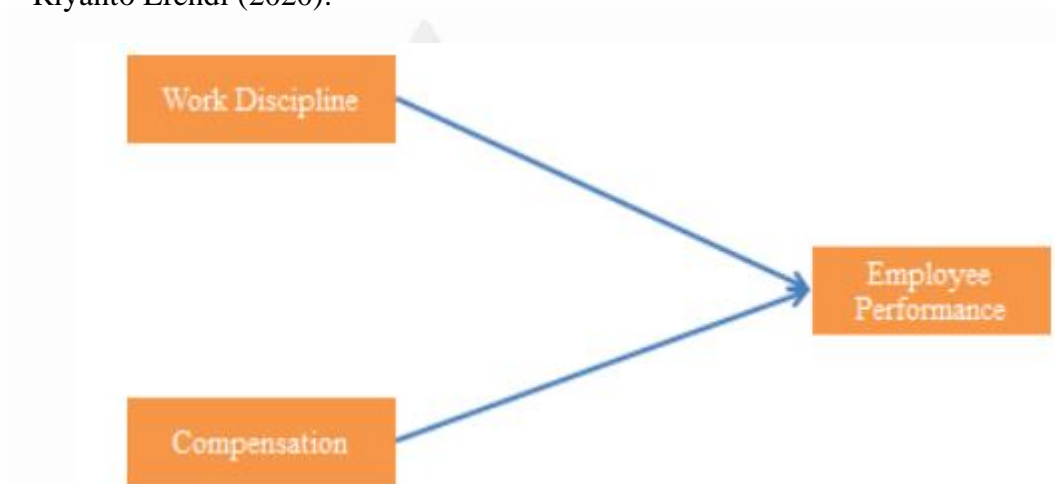
1. Menggunakan objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada perusahaan di bidang lingkungan, sedangkan penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian di Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

2.1.3 Penelitian Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*”. Dan diterbitkan oleh International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding volume 7 No 8 tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana tata Warna Bengkulu yang diambil dengan teknik total sampling.

Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linier berganda.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020):



Sumber: Data diolah Iptian et al. (2020:147)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020)

Hasil Penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian, t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,214 dan nilai Sig 0,003. Karena tingkat nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H₀ adalah ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,945 dan nilai Sig 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan:

1. Memiliki variabel X1, X2 dan Y yang sama, yaitu X1 = Kompensasi, X2 = Disiplin Kerja dan Y = Kinerja Karyawan.
2. Menggunakan metode kuantitatif.
3. Menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

Perbedaan:

1. Menggunakan objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada perusahaan di bidang penjualan dan distribusi bahan bangunan dan furnitur, sedangkan penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian di perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.
2. Proses pengolahan data pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS sebagai instrument pengelolaan data, sedangkan penelitian ini menggunakan PLS.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penellitian
1.	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Kompensasi X2 = Disiplin Kerja	47 responden pada seluruh pegawai	Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 19,162 dan nilai F tabel 3,20 dan nilai Sig 0,000. Artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Suryono Efendi dan Amirudin Yusuf (2021)	<i>Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as intervening variable in the Environment of Indonesia Professional Certificatiion Authority</i>	X1 = Kompetensi, X2 = kompensasi, dan Y2 = Kinerja Karyawan	134 responden data yang dikumoukan melalui pengisian kuesioner.	Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) path analysis.	Hasil penelitian pada variabel kompetensi dengan analisis nilai CR (critical ratio) sebesar 1,663 dan nilai probabilitas sebesar 0,096. Artinya kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada variabel kompensasi nilai CR sebesar 3,902 dan nilai probabilitas 0,000. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	X1 = Disiplin Kerja, X2 = Kompensasi dan Y = Kinerja Karyawan.	40 responden pada karyawan.	Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, dan ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian pada disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,214 dan nilai Sig 0,003. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian kompensasi nilai t hitung 3,945 dengan nilai Sig 0,000. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori adalah fondasi dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini dan memberikan landasan yang kuat untuk penelitian.

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Arif *et al.* (2019:264) kinerja karyawan adalah cara untuk menilai perkembangan suatu perusahaan dengan menganalisis perusahaan tersebut. Efektivitas mengacu pada hasil aktual dan prestasi yang telah dicapai seseorang serta kinerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Agar perusahaan dapat mencapai kesuksesan maka perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan. Ketika mengukur kinerja karyawan dan manajer, metrik diperlukan untuk menentukan menerapkan standar yang diperlukan untuk menentukan apakah kinerja karyawan memenuhi tujuan yang diharapkan, dan untuk mengidentifikasi penyimpangan kinerja dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan (Arif *et al.*, 2019:263).

Menurut Efendi & Yusuf (2021:1080) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau tim dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok atau fungsi sesuai dengan norma, standar prosedur operasi, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau diterapkan dalam organisasi. Tujuan dan sasaran dapat tercapai melalui kinerja yang positif, sementara organisasi menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya jika kinerja pegawai tidak efisien dan tidak dapat memenuhi persyaratan organisasi (Efendi & Yusuf, 2021:1078). Oleh karena itu, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Kinerja menjadi penting karena fungsi dari motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan perusahaan dengan dapat mencapai target yang telah ditetapkan (Iptian *et al.*, 2020:146). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya disiplin kerja dan kompensasi, sehingga kedepannya dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan bersama baik karyawan perusahaan maupun pemerintah (Iptian *et al.*, 2020:145).

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan menurut Bangun 2012 dalam Arif *et al.* (2019:264) antara lain:

1. Jumlah Pekerjaan

Menghasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerja memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu. Karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan yang dibutuhkan.

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan menurut Efendi et., al dan Pangastuti 2020 dalam Iptian *et al.* (2020:146) antara lain:

1. Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kehadiran

Tingkat pengguna sumber daya organisasi.

5. Kerjasama

Suatu tingkat karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan menurut A.P. mangkunegara 2012 dalam Efendi & Yusuf (2021:1082) antara lain:

1. Pekerjaan yang Berkualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Pekerjaan Kuantitas

Dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dan seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya.

3. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Bangun 2012 dalam Arif et al. (2019:264).

2.2.2 Disiplin Kerja

Menurut Arif *et al.* (2019:265) disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang ada pada diri karyawan yang menyebabkan adanya peraturan diri sendiri dan peraturan perusahaan secara sukarela. Dengan Disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi bisnis untuk kinerja yang optimal. Dan disiplin adalah kesediaan karyawan untuk secara sadar mentaati peraturan dan ketentuan organisasi tertentu. Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap mentaati peraturan yang

diterapkan untuk mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Asumsi bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap sikap pegawai yang diperoleh melalui kebiasaan.

Menurut Iptian *et al.* (2020:146) Disiplin Kerja adalah perilaku orang yang mengikuti peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompensasi (Kazan dan Gumus 2013 dalam Iptian *et al.*, 2020:146). Menurut Susanto 2019 dalam Iptian *et al.* (2020:146) disiplin merupakan perilaku positif dalam menjalankan peraturan perusahaan.

Terdapat indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Arif *et al.* (2019:265) antara lain:

1. Kehadiran

Untuk mengukur kedisiplinan dan karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.

2. ketaatan pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan yang Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas

Terdapat indikator-indikator disiplin kerja menurut Efendi et., al 2020 dalam Iptian et al. (2020:146) antara lain:

1. Ketepatan Waktu

Adalah hal yang perlu dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

2. Cara menggunakan peralatan kerja

Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai agar menaati semua peraturan yang berlaku.

4. Kepatuhan dengan aturan kerja

Adalah peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis bertujuan untuk dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja menurut Efendi *et al.* (2020) dalam Iptian *et al.* (2020:146).

2.2.3 Kompensasi

Menurut Arif *et al.* (2019:264) kompensasi adalah semua layanan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Remunerasi dapat berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung oleh organisasi kepada karyawan dan staf pendukung organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang diberikan organisasi dapat berupa uang, tetapi juga ada yang non-moneter (Kadarisman 2012 dalam Arif *et al.*, 2019:265). Dalam kegiatan yang disebut pekerjaan mengukur efektifitas pembayaran kompensasi tersebut kepada karyawan, organisasi yang mengelola kompensasi perlu memperhatikan indikator yang menunjukkan bahwa kompensasi tersebut dinyatakan baik, benar, bermanfaat, dan efektif.

Menurut Griffin (2007) dalam Efendi & Yusuf (2021:1080) kompensasi adalah imbalan finansial yang diberikan oleh organisasi sebagai imbalan atas kinerja karyawannya. Karyawan yang bekerja tanpa pamrih untuk organisasi diberikan imbalan dalam bentuk finansial dan non finansial. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atau dorongan kepada karyawan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan segala macam hal yang diterima karyawan dari organisasi dalam bentuk kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung dan non finansial (Efendi *et. al.*, 2020 dalam Iptian *et al.*, 2020:146). Menurut Robbins (1997) dalam Iptian *et al.* (2020:146) kompensasi berasal dari dua macam, yaitu internal dan eksternal, kompensasi juga merupakan pendapatan yang diterima karyawan dari organisasi berupa uang dan barang. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaannya melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi.

Terdapat indikator-indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013) dalam Arif *et al.* (2019:267) antara lain:

1. Tingkat biaya

Aliran sumber daya keuangan atau lainnya yang dihitung dalam satuan moneter yang dikeluarkan untuk membeli atau membayar persediaan, jasa, tenaga kerja, produk, peralatan, dan barang lainnya yang digunakan untuk keperluan bisnis atau memproduksi barang atau jasa.

2. Struktur pembayaran

Sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga, dan mekanisme yang dipakai untuk melaksanakan pemindahan dana, guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi.

3. Cara pembayaran

Sistem cara yang mencakup pada aturan dan mekanisme yang dipakai untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban.

4. Kontrol pembayaran

Proses mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pembayaran upah karyawan dan pengajuan pajak pekerjaan.

Terdapat indikator-indikator kompensasi menurut Sutrisno (2021) dalam Efendi & Yusuf (2021:1080) antara lain:

1. Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur.

2. Upah

Adalah dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.

3. Insentif

Adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

5. Fasilitas

Adalah berbagai sarana dan prasana yang diberikan ke karyawan untuk menunjang aktivitas kerjanya.

Terdapat indikator-indikator kompensasi menurut Efendi *et. al* dan Pangastuti *et. al.*, (2020) dalam Iptian *et al.* (2020:146) antara lain:

1. Kompensasi Finansial Langsung

Artinya bisa diterima karyawan secara langsung manfaatnya dan umumnya berbentuk uang.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

Manfaatnya pada waktu tertentu dan bisa berbentuk uang ataupun barang.

3. Kompensasi Non Finansial

Adalah imbalan yang sifatnya bisa memberikan kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan melalui hal-hal non material.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator kompensasi menurut Mangkunegara 2013 dalam Arif *et al.* (2019:267).

2.2.4 Kompetensi

Menurut Amstrong dan Baron, 2010:74 dalam Efendi & Yusuf (2021:1080) mendefinisikan kompetensi sebagai dimensi perilaku untuk menunjukkan bagaimana orang bertindak ketika mereka melakukan tugas mereka dengan baik.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau suatu pekerjaan atau kompetensi yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi adalah ukuran keterampilan dan pengetahuan yang dianggap profesional dalam hal yang lebih penting lagi adalah sebagai penguasaan bidang tersebut.

Menurut Spencer dan Moehariono, (2012:5) dalam Efendi & Yusuf (2021:1080) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerjanya ditempat kerja atau keunggulan kinerja dalam situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang secara alamiah atau sebab akibat berkaitan dengan suatu kriteria yang digunakan sebagai standar efektif untuk dibedakan berdasarkan jabatan, level, dan fungsi pekerjaan.

Terdapat indikator-indikator kompetensi menurut Sutrisno (2012) dalam Efendi & Yusuf (2021:1082) antara lain:

1. Pengetahuan

Adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di Perusahaan

2. Kemampuan

Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Perilaku

Adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu hal yang datang dari luar.

4. Nilai

Adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

5. Pemahaman

Adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.

6. Minat

Adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Terdapat indikator-indikator kompetensi menurut Hutape & Toha (200) Romadhona dan Sumardjo (2022:137) antara lain:

1. Pengetahuan

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya.

2. Keahlian

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.

3. Sikap

Melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan di dalam organisasi/perusahaan.

4. Kontrol diri

Suatu kemampuan dan upaya untuk mengatur, membimbing, serta mengarahkan segala bentuk tindakan dalam diri.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator kompetensi menurut menurut Sutrisno, (2012) dalam Efendi & Yusuf (2021:1082)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Arif *et al.* (2019:266) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Serupa dengan Arda, (2017) dalam Arif *et al.* (2019:266) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.* (2020:147) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Tanjung (2019) dan Yuliana *et al* (2017) dalam Iptian *et al.*

(2020:147) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dalam Arif *et al.* (2019:266) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja merupakan tenaga dan pikiran yang diarahkan untuk kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu pendek maupun jangka Panjang.

Berdasarkan hasil penelitian Efendi & Yusuf (2021:1082) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan dalam Iptian *et al.* (2020:145) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan di perusahaan untuk mencapai tujuan Bersama karyawan di kedua perusahaan tersebut dengan mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

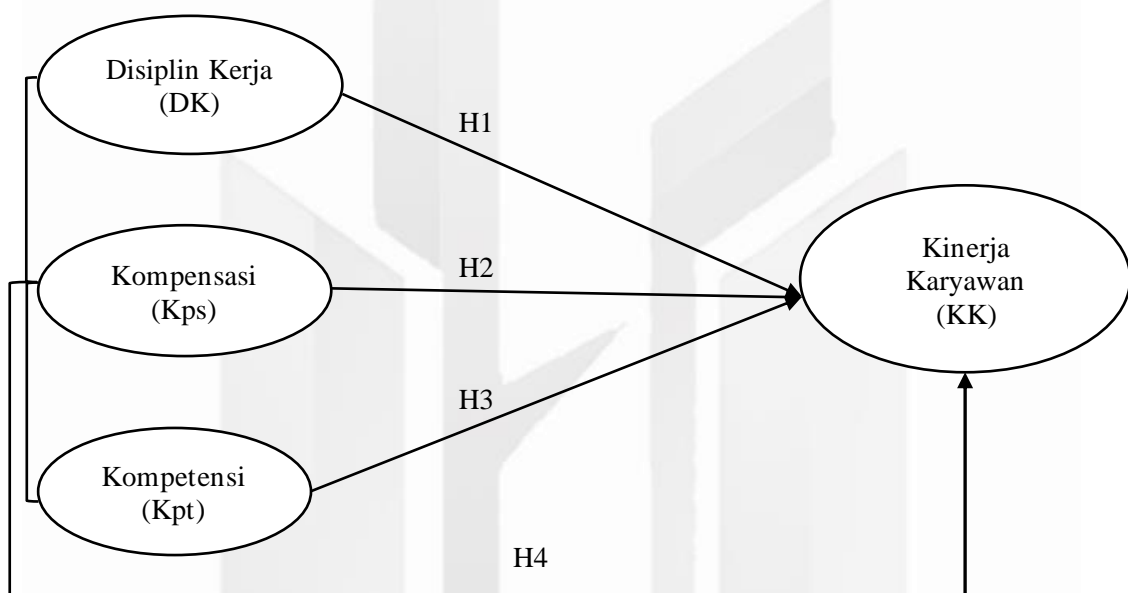
2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dalam Efendi & Yusuf (2021:1079) menunjukkan kompetensi karyawan di lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang di uji melalui variable intervening motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.* (2020:145) disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber: Arif *et al.* (2019) dan Efendi & Yusuf (2021)

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Naila Maulidya

2.5 Hipotesis

Dalam penelitian ini yang disusun terdiri dari hipotesis penelitian sebagai acuan awal pada penelitian ini didasarkan dari teori dan penelitian terdahulu.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

H4 : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut Al-Zahra.

