

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hasibuan (2017 :10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:31). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2. Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Busro (2018), Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan” dan menurut Riva’i dan Sagala (2018:20) yang

menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginannya serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

2.1.2.1. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir menurut Busro (2018:279) adalah:

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi profit maupun non profit tempat bekerja.
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi.

2.1.2.2. Bentuk – bentuk Pengembangan Karir

Menurut Nitisemito (2016: 74) pengembangan karir dapat dibagi menjadi :

1. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mencapai tujuan perusahaan.

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

4. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar

1.1.2.4. Indikator Pengembangan Karir

Indikator dalam pengembangan karir menurut Riva'i dan Sagala (Donni Juni Priansa, 2018:161):

1. Perencanaan Karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Dukungan Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

3. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.3. Kompensasi

Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dan selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)"

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut

2.1.3.1. Prinsip Kompensasi

Prinsip Kompensasi Menurut Hasibuan (2018:36), kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, supaya balas jasa yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja pegawai.

1. Asas Adil Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan pemenuhan syarat internal konsistensi. Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, yaitu penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.3.2. Proses Kompensasi

Menurut Malayu H Hasibuan (2018:105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan

Tenaga Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan

Perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi

Karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Peraturan Pemerintah

Undang-Undang dan Keppres Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

2.1.3.3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan". Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2018:94), tujuan pemberian kompensasi adalah untuk:

1. Ikatan kerjasama

Dimana dengan pemberian kompensasi terjadi ikatan kerja sama formal antara majikan/perusahaan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Mendapatkan kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.

3. Pengadaan pegawai yang efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Memberikan motivasi

Jika balas jasa cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover lebih kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang lebih besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

2.1.3.2. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Fahmi (2018:2) mengatakan“ Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yangdihasilkan selama satu periode waktu.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan“ Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dan menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

2.1.5.1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.5.2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut

1. Kualitas Kerja Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
2. Kuantitas Kerja Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
3. Tanggung jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
 - a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
4. Kerjasama Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Panando, dkk (2022), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Drive III Plaju Palembang”, Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda merupakan kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji T semua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Drive III Plaju Palembang.

Rahman, (2019). Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya. Diperoleh data dari penyebaran responden 98 Responden. Hasil Uji F variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T Variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka R Square sebesar 0,387 % yang artinya kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 38,7 % dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dll.

Marpaung, dkk (2019). meneliti tentang “Pengaruh Pengembangan karir dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 150 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, Hasil Uji F variabel kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T Variabel kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Koefisiensi Determinasi sebesar 60,1 % yang berarti kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel pengembangan karir sebesar 60,1 dan sisanya 39,9 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi dan yang lainnya.

Sari, dkk (2016). Meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Diperoleh data dari penyebaran responden 30 responden. dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil Uji T variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji F semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Koefisiensi Determinasi sebesar 0,929 % yang berarti kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel bebas sebesar 92,9 dan sisanya 7,1 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan yang lainnya.

Situmeang, (2022). Meneliti tentang Pengaruh dari pemberian kompensasi dan *punishment* (hukuman) terhadap kinerja driver goride pada Gojek Indonesia di Kota Bekasi. Diperoleh data dari penyebaran responden 98 responden. dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil Uji T variabel pemberian kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Goride Driver dan variabel Punishment berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Goride Driver dan uji F semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Goride Driver. Hasil Koefisiensi Determinasi sebesar 0,166 % yang berarti kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel bebas sebesar 16,6 dan sisanya 83,4 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan yang lainnya.

Pratama (2020). Meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dan terhadap kinerja karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya. Diperoleh data dari penyebaran responden 50 responden. dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil Uji T variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya dan uji F semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya. Hasil Koefisiensi Determinasi sebesar 0,626 % yang berarti kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel bebas sebesar 62,6 dan sisanya 37,4 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan yang lainnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

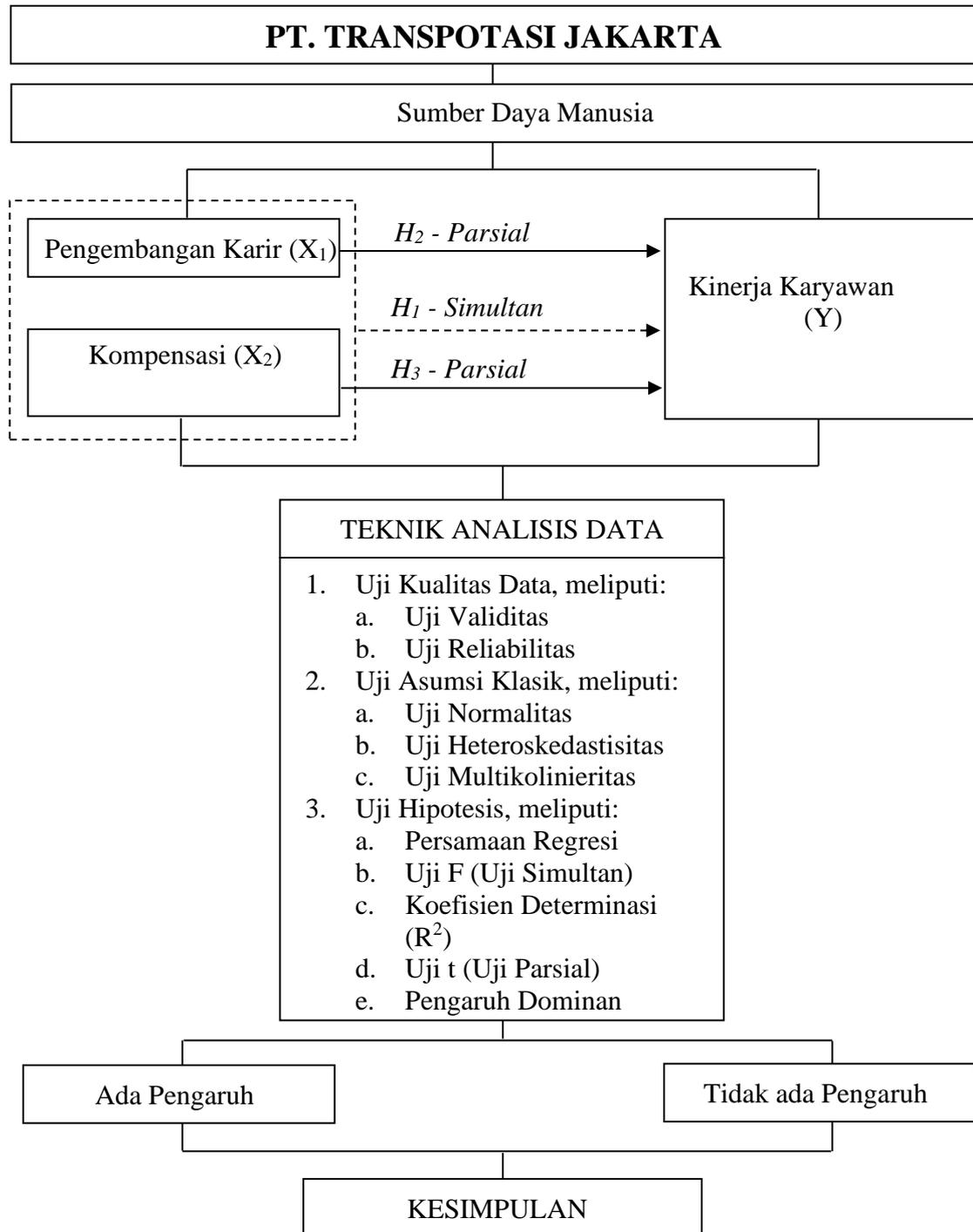
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Panando, dkk (2022). <i>Jurnal Manivestasi</i> , Vol. 4 No.1, Juni 2022 : 107-121. ISSN 2745-3963 E-ISSN 2962-7745	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Drive III Plaju Palembang	Kompensasi Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji t, variabel kompensai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Uji F, variabel kompensai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
Rahman, dkk (2019). <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i> . Volume 8, Nomor 12. e-ISSN: 2461-0593.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya	Kompensai Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Driver	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 38,7 % 2. Uji t, Variabel Kompensai Motivasi Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver 3. Uji F, semua variabel Kompensai Motivasi Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver
Marpaung, dkk (2019). <i>Jurnal Manajemen</i> Volume 5 Nomor 2. p – ISSN : 2301-6256 - e - ISSN : 2615-1928	Pengaruh Pengembangan karir dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan.	Pengmbangan Karir Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 60,1 % 2. Uji t, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji F, semua variabel kompensai, disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Sari, dkk (2016). Jurnal EKOBISTEK-Vol. 5, No. 2, ISSN : 2301-5268 - E-ISSN : 2527-9483	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.	Disiplin Kerja Motivasi Kompensasi Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 3. Koefisien Detreminasi 92,9 % 4. Uji t, variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. 5. Uji F, variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja
Situmeang, (2022). Jurnal Manajemen Bisnis Tri Bhakti, Vol. 1 No. 1, p-ISSN : 2828-1128	Pengaruh dari pemberian kompensasi dan <i>punishment</i> (hukuman) terhadap kinerja driver goride pada Gojek Indonesia di Kota Bekasi.	Pemberian Kompensai Punishment Driver Kinerja Driver Goride	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 16,6 % 2. Uji t, Variabel Pemberian Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja driver Goride, Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja driver Goride 3. Uji F, semua variabel Kompensai, Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja driver Goride.
Pratama, (2020). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 9, Nomor 1 e-ISSN: 2461-0593	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dan terhadap kinerja karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya.	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 62,6 % 4. Uji t, Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. Uji F, semua variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensai, disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penulis (2023)

5.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan pengembangan karir dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transpotasi Jakarta.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara simultan pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transpotasi Jakarta.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transpotasi Jakarta.

$H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transpotasi Jakarta.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transpotasi Jakarta.

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transpotasi Jakarta.