

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992). Sedangkan pendapat lain disampaikan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan,2002). Mangkunegara (2009), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang menjadi tolak ukur dari kinerja, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Berdasarkan teori – teori diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau capaian individu atau organisasi dari target yang sudah ditentukan sebelumnya. Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara

individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

2.1.1.2 Tujuan Evaluasi Kinerja

Ada berbagai macam tujuan dari evaluasi kinerja namun menurut Mangkunegara (2005) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk :

1. Meningkatkan saling pengertian diantara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana

diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang ingin diubah.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Selain itu, Handoko (2001) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia berkerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan – kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikannya

Kasmir (2016) juga berpendapat ada 13 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan

pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma - norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut adalah :

1. Faktor Personal meliputi Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Kepribadian, Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Tingkat Stres yang dimiliki karyawan.

2. Faktor Organisasi meliputi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Desain Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan

Karyawan pada perusahaan haruslah memenuhi syarat tertentu yang mampu menghasilkan dan memenuhi pekerjaan sesuai kualitas yang sudah distandarkan dalam pekerjaan. Karyawan menghasilkan kinerja baik apabila dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Hasil yang menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan baik dapat ditunjukkan dari sedikitnya produk yang rujuk.

2. Kuantitas Pekerjaan

Karyawan pada perusahaan dapat menghasilkan jumlah produk sesuai dengan target perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang mereka dapatkan.

2.1.2 Kompensasi

Pengertian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) bahwa kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Selanjutnya pendapat lain dari Hasibuan (2018) tentang kompensasi adalah semua hal yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam buku Yuniarsih (2011) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan sehingga mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) tujuan manajemen kompensasi ekektif meliputi hal – hal berikut :

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi,

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai

relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah upah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor - faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia (SDM), manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia (SDM) optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan – tujuan lain.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003) bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, cuti, asuransi, penghargaan. Jadi kompensasi dapat diartikan sebagai semua penghasilan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Besarannya

Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

3. Serikat Buruh/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 tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres 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/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah hidup itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika 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 lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendapatan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji balas jasanya akan semakin besar,

karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full-employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelekaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan

bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi memiliki 5 indikator sebagai berikut :

1. Gaji

Bayaran yang diberikan untuk karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji yang diterima tetap penuh.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan setelah memenuhi sasaran kinerja.

4. Pengobatan

Tunjangan yang diberikan untuk menanggulangi resiko yang berkaitan dengan kesehatan maupun kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

5. Asuransi

Penanggulangan atas resiko kerugian akibat kehilangan manfaat yang disebabkan oleh hal yang tak terduga dan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul akibat peristiwa yang tidak bisa dipastikan tadi.

2.1.3 Disiplin Kerja

Sutrisno (2009) berpendapat bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menegakkan kedisiplinan penting bagi organisasi maupun perusahaan, karena berisi peraturan – peraturan yang harus ditaati oleh karyawan guna membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

Pendapat lain, disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku Hasibuan (2006).

Lain halnya dengan pendapat Menurut Rivai (2011) bahwa: Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasar dari penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kesediaan, kerelaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati aturan dari organisasi, lembaga maupun perusahaan baik itu aturan tertulis maupun tidak tertulis guna menjadikan pekerjaan efektif dan efisien.

2.1.3.1 Faktor – Faktor Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak

mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan atau pegawai haruslah adil pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun, termasuk pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja ada 3 yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Kewajiban PNS adalah sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang undangan.

5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier dan,
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun, Penulis	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2). Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado
2.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura (2017) Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sasilya Kempa	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2). Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Artinya kedua variabel sudah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan 0,036

3.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2). Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri (Y). Dengan pengaruh hubungan yang positif yang berarti apabila variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan naik maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri (Y).
----	---	--	----------------------------------	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil atau capaian individu atau organisasi dari target yang sudah ditentukan sebelumnya. Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besar kecilnya

kompensasi juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan yang mampu memicu kinerja karyawan tersebut. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Sehingga jika dihubungkan dengan kinerja karyawan maka, kompensasi berhubungan langsung dan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kesediaan, kerelaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati aturan dari organisasi, lembaga maupun perusahaan baik itu aturan tertulis maupun tidak tertulis guna menjadikan pekerjaan efektif dan efisien. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting guna mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang diperlukan sebagai alat peringatan kepada pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Oleh karena itu disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2002). Dengan tingginya tingkat kedisiplinan pekerjaan akan menjadi efektif dan efisien.

Disiplin kerja juga merupakan tolak ukur dari penilaian kinerja karyawan. Orang – orang yang menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki hasil pekerjaan yang memuaskan, dikarenakan orang yang disiplin akan memiliki ketelitian dan tanggung

jawab besar pada setiap pekerjaannya. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas karyawannya. Sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”

2.4 Kerangka Konseptual

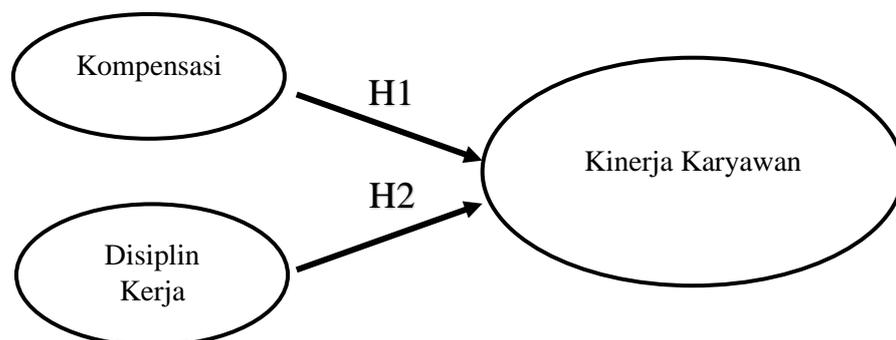
Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai baik oleh individu, kelompok maupun organisasi . Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Kompensasi dan disiplin kerja dirasa berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari penelitian terdahulu, dimana dijelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin tinggi kompensasi yang didapat maka karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun semua itu harus diimbangi dengan disiplin kerja yang kuat. Dimana disiplin kerja menjadi tolak ukur dari penilaian kerja karyawan. Orang – orang yang menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki

hasil pekerjaan yang memuaskan, dikarenakan orang yang disiplin akan memiliki ketelitian dan tanggung jawab besar pada setiap pekerjaanya.

Berdasarkan landasan teori diatas dan didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dan sudah dipelajari, jika dikaitkan dengan fenomena yang ada pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang, diduga Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi dan disiplin kerja. Sehingga dari uraian diatas dihasilkan gambar kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar. 2.1



2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompensasi berkontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan.