**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

Kajian penelitian ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu Kompensasi, Motivasi dan Prestasi kerja. Maka dari itu penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga penulis menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

**2.1.1 Pengertian Manajemen**

Mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para pakar :

 Nawawi (2011:23) menyatakan bahwa manajemen adalah proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam pengelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan.

 Kosasih dan Soewedo (2011:1) menyatakan bahwa”Pengarahan menggerakkan sekelompok orang dan fasilitas dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

 Menurut Irham Fahmi (2011:2) pengertian manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara kompherensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

 Beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan instansi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**2.1.2** **Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah asset (kekayaan) utama instansi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

**2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa pakar :

 Menurut Sedarmayanti (2013:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian.

T. Hani Handoko (2011:3), menyatakan bahwa :

“Merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

 Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pendapat ketiga para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

**2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 21) yaitu :

1. Fungsi Manajerial :
2. Perencanaan *(planning)*

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan di lakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

1. Pengorganisasian *(organizing)*

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu mewujudkan tujuan secara efektif.

1. Pengarahan *(directing)*

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1. Pengendalian *(controlling)*

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

1. Fungsi Operasional :
2. Pengadaan *(procurement)*

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Pengembangan *(development)*

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Kompensasi *(compensation)*

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

1. Pengintegrasian *(integration)*

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan *(maintenance)*

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

1. Kedisiplinan *(discipline)*

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

1. Pemberhentian *(sparation)*

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Aspek lain dari sumber daya manusia adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan, pemilik dan tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen sumber daya manusia adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu kepemegangan saham, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisien, produktivitas dan kinerja perusahaan.

 Berbagai kegiatan dalam rangka manajemen sumber daya manusia seperti dikemukakan diatas apabila telah terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

**2.1.3 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan untuk semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang.

Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, dalam hal tertentu, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan/ regulasi dibidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

 Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Kompensasi bukan hanya berupa gaji dan upah, tetapi ada hal-hal yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ardana (2012:153) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”.

Beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai atas jasa-jasanya untuk mencapai tujuan organisasi yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung.

Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

**2.1.3.1 Asas-Asas Kompensasi**

Menurut Suwatno dkk (2011:220) asas-asas kompensasi antara lain:

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kmpensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

1. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkat yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

* + - 1. **Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

**2.1.3.3Jenis-Jenis Kompensasi**

 Menurut Gary Dessler (diterjemahkan oleh Paramita Rahayu, 2011:46) kompensasi mempunyai dua komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung *(direct financial payment)* dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/ komisi.
2. Pembayaran tidak langsung *(indirect payment)* dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
	* + 1. **Metode Pemberian Kompensasi**

Menurut Suwanto dkk (2011:227) dalam pemberian kompensasi digunakan beberapa metode diantaranya :

1. Metode tunggal. Metode tunggal yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang di tempuh karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan berdasarkan ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalkan pegawai negeri dengan ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A untuk setiap departemen juga sama.
2. Metode jamak. Metode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat di perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terjadi diskriminasi. Dari metode jamak ini bisa dibedakan menjadi tiga cara kompensasi yaitu :
3. Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu. Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji dan upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya kmpensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem ini adalah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.
4. Pemberian kompensasi berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan, bukan kepada lamanya waktu pengerjaan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan pada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh, karena kualitas dari pekerjaan karyawan perlu diperhatikan pula. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan terkadang rendah.
5. Pemberian kompensasi berdasarkan borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
	* + 1. **Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan
	* 1. **Pengertian Motivasi**

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Di satu pihak, motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang di pihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan-dorongan dan sering dipakai sebagai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Studi tentang motivasi berarti mencoba mengidentifikasi faktor-faktor tersebut. Selanjtnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu, yang dapat dilakukan dengan misalnya memberikan imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati, dan lain-lain.

Berikut adalah beberapa pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu :

Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2011:93) mengemukakan bahwa *“motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”.* Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut David McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Veizthal Rivai (2011:837) mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan baha motivasi kerja merupakan suatu perangsang suatu keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja perusahaan, sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jadi sangat jelas bahwa motivasi kerja besar pengaruhnya dalam operasi perusahaan, oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

**2.1.4.1 Tujuan Motivasi**

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

**2.1.4.2 Model Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2008:148), membagi tiga konsep motivasi yaitu :

1. Model Tradisional

Yaitu memberikan motivasi dengan memberikan balas jasa dengan bentuk insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.

1. Model Hubungan Manusia

Yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial karyawan dan membuat mereka berguna dan penting.

1. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

* + - 1. **Metode Motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:149). Terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung :

1. Motivasi langsung *(direct motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil* dan *non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

1. Motivasi tidak langsung *(indirect motivation)*

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja, suasana kerja, serta penempatan yang tepat. Memotivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan menjadi produktif.

* + - 1. **Jenis Motivasi**

Dari jenisnya Malayu S.P. Hasibuan (2012:150), membagi motivasi kedalam dua jenis yaitu :

1. Motivasi Positif

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka panjang.

1. Motivasi Negatif

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan standar akan mendapat hukuman bila hasil kerjanya dibawah standar. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka pendek.

* + - 1. **Teori-Teori Motivasi**

Beberapa model atau teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli antara lain :

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri
6. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

1. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
4. ERG *Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aderfer, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia :

1. *Existence*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.

1. *Relatedness*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

1. *Growth*

Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

1. *Theory* Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory*dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content,* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context.*

* + - 1. **Proses Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2012:150), mengemukakan bahwa proses motivasi terdiri dari :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

1. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

1. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.

1. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *need complex*yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan

1. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

1. *Team Work*

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

* + - 1. **Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menurut Mc Clelland dalam Anwar Prabu(2011:94), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Mengembangkan kreativitas
3. Antusias untuk berprestasi tinggi
4. Kebutuhan akan afiliasi
5. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja *(sense of belonging)*
6. Kebutuhan akan perasaan dihormati *(sense of importance)*
7. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal *(sense of achievement)*
8. Kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sense of participation)*
9. Kebutuhan akan kekuasaan
10. Memiliki kedudukan yang terbaik
11. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
	* 1. **Pengertian Prestasi Kerja Karyawan**

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2012:9) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010:151) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah

suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi.

**2.1.5.1Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan**

Steers (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1.    Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.

2.    Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

3.    Tingkat motivasi kerja.

Byars, *et al.* (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1.    Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2.    *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3.    Persepsi tugas*,* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974) dalam Sutrisno (2010:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

**2.1.5.2 Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko, 1995 dalam Sunyoto, 2012:198). Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi (Panggabean, 2002 dalam Sutrisno, 2010:153).

**2.1.5.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Sunyoto (2012:199-200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

1. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

1. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

1. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifvitas instansi.

**2.1.5.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi.

Menurut T.Hani Handoko (2011:135) terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sdm, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainya. departemen personalia dimungkinkan untuk  menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan.
	* + 1. **Sistem Penilaian Prestasi Kerja**

Sunyoto (2012:200) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu :

1.    *Hallo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.

2.    Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.

3.    Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.

4.    Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.

5.    Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

* + - 1. **Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Sunyoto (2012:201) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

1. Rating scale.

Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.

1. Cheklist.

Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.

1. Field review method.

Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar.Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.

1. Tes dan observasi prestasi kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

1. Metode evaluasi kelompok.

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

* + - 1. **Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja**

Sutrisno (2010:152)menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan

pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi antara lain :

1.Hasil Kerja

Tingkat mengerjakan tugas sesuai target.

2.Pengetahuan

Tingkat pengetahuan yang baik.

3. Inisiatif

Tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.

1. Disiplin Waktu

Tingkat mentaati aturan jam kerja.

1. Kerjasama.

Tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.

1. Sikap

Tingkat berprilaku yang baik.

* + 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peneliti dan JudulPenelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan**  | **Perbedaan** |
| 1 | Arifin (2011)Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Ezyload Nusantara Di Surakarta | Kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja tetapi yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kompensasi daripada motivasi pada PT. Ezyload Nusantara | VariabelKompensasi, Variabel Motivasi dan Variabel Prestasi Kerja | Lokasi penelitian, waktu penelitian berbeda |
| 2 | Audi Surya K, Sri Suryoko, Sari Listyorini (2012)Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi KerjaKaryawan PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang | Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Sahabat Purba Danarta Pusat Semarang. Semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, demikian sebaliknya. Saran untuk peningkatan prestasi kerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap kompensasi dan motivasi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan.(Lanjutan Tabel 2.1) | variabel Kompensasi, Variabel Motivasi dan Variabel Prestasi Kerja(Dilanjutkan) | Lokasi penelitian, waktu penelitian berbeda |
| 3 | Muhammad Rokhis (2013)Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal. | Variabel Kompensasi dan Variabel Prestasi kerja | Lokasi penelitian, waktu penelitian berbeda dan variabel motivasi |
| 4 | Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam(2012)Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) | Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. | Variabel Motivasi dan Variabel Prestasi kerja | Lokasi penelitian, waktu penelitian berbeda dan variabel Kompensasi |

Perbandingan penelitian antara Arifin (2011) dan Audi Surya K, Sri Suryoko, Sari Listyorini (2012) dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah perusahaan yang diteliti, beberapa kalangan dari masyarakat belum mengetahui perusahaan tersebut bergerak dibidang apa, sedangkan perusahaan yang penulis diteliti yakni perusahaan yang sudah *go public* yang hampir semua kalangan masyarakat tahu akan perusahaan tersebut bergerak dibidang *provider cellular.*

Perbandingan penelitian selanjutnya antara Muhammad Rokhis (2013) dan Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam(2012) dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rokhis (2013) hanya menggunakan 2 variabel yakni variabel bebasnya kompensasi dan variabel terikatnya prestasi kerja begitu juga dengan penelitan yang dilakukan oleh Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam (2012) yakni variabel bebasnya motivasi dan variabel terikatnya prestasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan 2 variabel bebas (kompensasi dan motivasi), 1 variabel terikat (prestasi kerja).

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Era globalisasi ini, perusahaan menuntut akan prestasi yang tinggi untuk mengdhadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Prestasi kerja karyawan akan mempengaruhi prestasi dari perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan prestasi sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Meningkatkan prestasi kerja karyawanperusahaan harus melakukan suatu usaha salah satunya dengan pemberian kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya karena karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya, oleh karena itu kompensasi penting diberikan kepada karyawan. Pengelolaan kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi karena mereka yakin akan diberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Apabila pemberian kompensasi disesuaikan berdasarkan keinginan perusahaan saja, tanpa memperhatikan keinginan karyawan akan menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan sehingga prestasi kerja karyawan akan menurun dan menyebabkan tujuan dari perusahaan tidak tercapai.

**2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai atas jasa-jasanya untuk mencapai tujuan organisasi yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung. Jika kompensasi didalam perusahaan berjalan dengan baik maka karyawan pun akan bekerja dengan lebih giat demi tercapainya prestasi kerja yang perusahaan inginkan.

Muhammad Rokhis (2013) menyimpulkan penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal.

Adanya hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja dinyatakan oleh Irawan (2012: 212) bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dan bahkan menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja, mempertahankan pegawai yang potensial serta merupakan faktor yang dapat menarik calon pegawai yang berkualitas untuk bergabung.

Penelitian terdahulu dan pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif kepada prestasi kerja perusahaan.

**2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Selain kompensasi usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pemberian motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing. Dengan pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja dapat muncul dari dalam diri setiap individu, adanya sikap rela untuk menggerakan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya demi mencapai tujuan.

Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam (2012) Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Mc Clleland yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2012;162) menyimpulkan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Penelitian terdahulu dan pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh kepada prestasi kerja perusahaan.

**2.2.2 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Karyawan merasa puas akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya.

Arifin (2011)hipotesis dalam penelitiannya kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja tetapi yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kompensasi daripada motivasi pada PT. Ezyload Nusantara.

Dengan demikian jelas adanya keterkaitan antara pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

**KOMPENSASI**

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

Hasibuan (2012:86)

 Muhammad Rokhis (2013)

Irawan (2012)

**PRESTASI KERJA KARYAWAN**

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan
3. Inisiatif
4. Disiplin waktu
5. Kerjasama
6. Sikap

Sutrisno (2010:151)

 Arifin (2011)

**MOTIVASI**

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Mc Clelland dalam Anwar Prabu (2011:94)

 Puguh Dwi

 Cahyono,Djamhur

 Hamid, Mochammad

 Djudi Mukzam(2012)

* 1. **Hipotesis**

Mc Clleland yang dikutip oleh Malayu

S.P Hasibuan (2012;162)

**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

**2.3 Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang penulis ajukan adalah :

1. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.