

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan salah satu unsur dalam organisasi, yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut M. Ma'ruf Abdullah (2016:14), manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut George R. Terry yang diterjemahkan oleh J. Smith D.F.M (2013:1) mendefinisikan, manajemen adalah Suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Hasibuan (2017:2) menyatakan bahwa, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap orang lain atau karyawan untuk mencapai suatu tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team.

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:7). Menungkapkan fungsi-fungsi manajemen adalah :

1. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan Proses yang meliputi pendefinisian tujuan suatu organisasi tujuan penentuan tujuan strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan tersebut dan pengembangan serangkaian rencana komprehensif untuk menggabungkan dan mengkoordinasi berbagai aktivitas.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian Proses yang meliputi penentuan tugas yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakan tugas tersebut, bagaimana tugas tersebut dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan dimana keputusan-keputusan dibuat.
3. Kepemimpinan (*Leading*)
Kepemimpinan Proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan, pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik.
4. Pengawasan (*Controlling*)
Pengendalian Memantau aktivitas untuk memastikan aktivitas tersebut diselesaikan seperti yang telah direncanakan dan membenarkan penyimpangan - penyimpangan yang signifikan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh kesatuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada SDM.

Menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Angelica dan Diana (2015: 4), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi kearyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Mangkunegara (2015:2), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2017:10), bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan”.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan proses mengolah, mengatur, melatih serta menangani semua aspek dalam ruang lingkup SDM (karyawan) untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengeadaan tenaga kerja (SDM) (*Labor Abolition*)
 - b. Pengembangan (*Development*)
 - c. Kompensasi (*Compensation*)
 - d. Pengintegrasian (*Integration*)
 - e. Pemeliharaan (*Maintenance*)
 - f. Pemutusan hubungan kerja (*Work termination*)

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai dan ada beberapa perbedaan dalam berbagai persepsi.

2.1.2.2 Aktivitas Sumber Daya Manusia

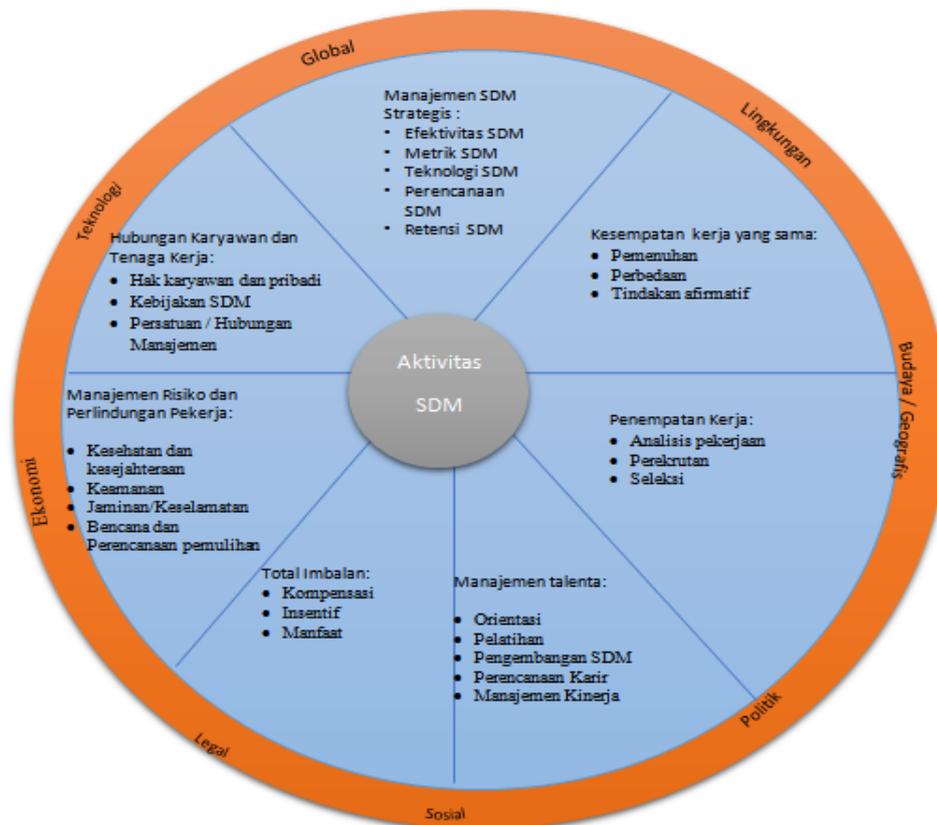
Aktivitas-aktivitas manajemen dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Aktivitas manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2010:6):

1. Manajemen Strategis SDM : sebagai bagian dari menjaga organisasi daya saing, perencanaan strategis untuk efektivitas SDM dapat ditingkatkan melalui penggunaan metrik SDM dan teknologi SDM.
2. Kesempatan kerja yang sama: Kesesuaian dengan pekerjaan yang setara, peluang, hukum dan peraturan mempengaruhi semua aktivitas SDM lainnya.
3. Penempatan Kerja : Tujuan kepegawaian adalah untuk menyediakan pasokan yang memadai Individu untuk mengisi pekerjaan dalam sebuah organisasi. Pekerja, desain pekerjaan, dan pekerjaan Analisis meletakkan dasar untuk penempatan staf dengan mengidentifikasi beragam orang yang dilakukan dalam pekerjaan mereka dan bagaimana mereka terpengaruh olehnya. Melalui perencanaan SDM, Manajer mengantisipasi pasokan dan permintaan masa depan untuk karyawan dan sifat masalah tenaga kerja, termasuk retensi karyawan. Faktor-faktor ini yang digunakan saat merekrut pelamar untuk lowongan pekerjaan. Proses seleksi berkaitan dengan pemilihan individu yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan tersebut.
4. Manajemen dan Pengembangan Bakat: Dimulai dengan orientasi karyawan baru, manajemen talenta dan pengembangannya berbeda jenis pelatihan, juga pengembangan SDM dan perencanaan karyawan dan manajer diperlukan untuk mempersiapkan tantangan masa depan. Perencanaan karir mengidentifikasi jalur dan aktivitas bagi karyawan perorangan mereka sebagai yang bergerak dalam organisasi. Menilai seberapa baik kinerja karyawan, pekerjaan mereka adalah fokus

manajemen kinerja.

5. Total Imbalan: Kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan, memberikan penghargaan kepada orang-orang untuk melakukan pekerjaan organisasi. Agar kompetitif, manajer mengembangkan dan menyempurnakan sistem kompensasi dasar mereka dan menggunakan program gaji variabel seperti reward insentif. Kenaikan pesat dalam biaya, manfaat, terutama manfaat perawatan kesehatan, akan terus berlanjut menjadi isu utama bagi kebanyakan organisasi.
6. Manajemen Risiko dan Perlindungan Pekerja: Manajer harus mengatasi berbagai risiko di tempat kerja untuk memastikan perlindungan pekerja dengan memenuhi persyaratan hukum dan lebih responsif terhadap masalah kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, juga keamanan tempat kerja.
7. Hubungan Karyawan dan Tenaga Kerja: Hubungan antara manajer dan karyawan mereka harus ditangani secara legal dan efektif. Hak manajer dan karyawan harus diatasi. Penting untuk mengembangkan komunikasi, memperbarui kebijakan dan prosedur SDM. Sehingga manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

Dapat dilihat bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia membantu untuk mempermudah organisasi dalam mencapai kegiatan-kegiatan bagi pekerja. Untuk lebih jelasnya aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber: Mathis dan Jackson (2010)

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan kesungguhannya dalam bekerja terhadap perusahaan. Karena itu pula perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap kinerja kerja karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi menurut M. Ma'ruf Abdullah (2016:72) adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2017:118), Semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Menurut Mangkunegara (2015:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas balas jasa karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.3.1 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu :

Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

1. Kompensasi Finansial :

- a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c. Upah insentif, merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah

insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsi adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi non Finansial: Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2017:120), antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja

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

- c. Pengadaan Efektif

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

- d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari seerta menataati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawanakan bekonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi seuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.3 Tujuan Pengelolaan Kompensasi

Tujuan-tujuan pengeloaan kompensasi menurut Sedarmayanti, (2017;263), antara lain sebagai berikut:

Tujuan sistem kompensasi

1. Menghargai kinerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

5. Mengendalikan biaya.
6. Memenuhi peraturan.

Secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

1. Keadilan internal

Menjamin bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap/mampu di dalam organisasi diberi kompensasi lebih tinggi.

2. Keadilan eksternal

Menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar, sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja.

Tujuan pengelolaan kompensasi:

- 1) Mendapatkan karyawan yang cakap/mampu.
- 2) Mengkaji karyawan yang ada sekarang.
- 3) Menjamin hak yang adil.
- 4) Patuh pada peraturan yang berlaku.
- 5) Memudahkan pengertian.
- 6) Efisiensi administratif lebih lanjut.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017:86) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu:

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya. Indikator yang ada di CV. Suja Tandhika yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
 - b. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Fasilitas Kantor
 - b. Tunjangan Hari Raya
 - c. Tunjangan Kesehatan
 - d. Seragam

2.1.4 Motivasi

Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi.

Tubagus Achmad Darodjat 2015:198 mengemukakan bahwa:

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa, “motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Sedangkan menurut

Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

2.1.4.1 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017;146): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2017;150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.3 Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2017;151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

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

3. Komunikasi efektif

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

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

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

6. Team Work

Manajer harus membentuk *Team work* yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.



Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2017:151)

Gambar 2.2
Proses Motivasi

2.1.4.4 Teori Tentang Motivasi

Terdapat teori – teori motivasi menurut para ahli, yaitu:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.

Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.



Sumber : Abraham Maslow

Gambar 2.3
Hierarki Kebutuhan Maslow

Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:131), mengungkapkan teori Mc.Clelland bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

- a. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

- c. Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekta.

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:136), mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor bahwa Douglas McGregor mengusulkan dua sudut yang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y.

McGregor menyimpulkan bahwa dua sudut pandang sifat manusia tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para pekerjanya.

Di bawah ini adalah asumsi-asumsi dari setiap teori, yaitu:

- a. Teori X (negatif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Sedangkan Teori Y (positif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya menyukai bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti istirahat, atau bermain dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima.

4. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh A. A. Anwar prabu mangkunegara (2015:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga

dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.1.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:
 - a. Pemberian bonus
 - b. Uang makan
 - c. Uang transport
 - d. Fasilitas perumahan

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:
 - a. Tunjangan kesehatan
 - b. Asuransi kecelakaan
 - c. Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial :
 - a. Teman
 - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a. Penghargaan diri
 - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal

2.1.5 Kinerja

Menurut Mohamad Mahsun (2016:25) menyatakan bahwa:

“Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari seorang karyawan dalam melakukan tugasnya, baik itu dari segi kualitas dan kuantitas kerjanya.

2.1.5.1 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan yang berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya.

Menurut Hasibuan (2017:87), penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:69), penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses melihat serta mengetahui seberapa besar prestasi kerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:67) merumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$Ability = Knowledge + Skill$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari., maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Oleh karena itu motivasi dari diri karyawan akan timbul apabila perusahaan memperhatikan karyawannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi.

2.1.5.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2015:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Adapun dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:68) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Ketepatan hasil kerja
 - b. Ketelitian hasil kerja
 - c. Kerapihan.
2. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:
 - a. Hasil Kerja.

3. Dimensi kedisiplinan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:
 - a. Kehadiran ;
 - b. Peraturan perusahaan.
4. Dimensi ketepatan waktu diukur dengan indikator kecepatan waktu kerja
5. Dimensi dampak interpersonal indikatornya adalah:
 - a. Bekerja sama;
 - b. Komunikasi;
 - c. Peran serta.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Erik Martinus (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 5, No. 1, Januari 2016) Pengaruh Kompensasi dan	1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga meningkatkan kinerja	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu kompensasi	Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti.

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. devina Surabaya	2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	dan motivasi kerja 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan	
2.	Mochamad Agus Wahyudin, Ganjar Mohamad Disastra (Jurnal Penelitian Ilmu Administrasi Bisnis 2012) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan	Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti.
3.	Muhamad Alwi (Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April 2017) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz	Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu Kompensasi dan motivasi kerja 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti. 2. Adanya variabel independen yang lainnya yaitu Kompetensi
4.	Agus Riyanto (Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 2015, 121 - 137)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan	1. Peneliti dan penulis sama-sama meneliti pengaruh	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	motivasi kerja 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja	tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti. 2. Tidak ada variabel Kompensasi
5.	Md. Nurun Nabi, Md. Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, and Md. Abdullah Al Hossain (Jurnal Internasional 2017) <i>Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh</i>	Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu motivasi kerja 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan.	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti. 2. Tidak ada variabel Kompensasi
6.	Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail (Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 03, Oktober 2016: 353-369) Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu Kompensasi dan Motivasi; 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan.	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti; 2. Adanya variabel independen yang lainnya yaitu Kompetensi.
7.	Ni Made Tina Febriani, Ayu Desi Indrawati (Jurnal Penelitian, 2012) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta	1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga meningkatkan	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali	kinerja; 2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Motivasi, dan Kompensasi. 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan.	yang akan diteliti. 2. Adanya variabel independen yang lainnya yaitu Lingkungan Kerja Fisik.
8.	Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow (Jurnal EMBA 683 Vol.3 No.3 Sept. 2015) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado	1. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada Kinerja melalui Motivasi.	1. Salah satu Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu Kompensasi, dan Motivasi; 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan.	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti 2. Salahsatu variabel independen yang digunakan oleh peneliti berbeda yaitu Lingkungan Kerja.
9.	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama; 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti.
10.	Oki Isnaeni Maharani, (Jurnal	Adanya pengaruh yang	3. Variabel independen	2. Objek dan tempat

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Maret 2013) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Republik Indonesia Di Kepolisian Resor Sleman	kuat antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja POLRI	yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama; 4. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja.	penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti.
11.	Agus Pramono (Jurnal Penelitian Fakultas Ekonomi, 2009) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu Kompensasi, dan Motivasi. 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti 2. Adanya variabel independen yang lainnya yaitu Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan.
12.	Winda J. Kojongian, Bode Lumanauw, Jacky Sumarauw (Jurnal Emba Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 223-234) Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo)	Secara simultan motivasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu Motivasi, dan Kompensasi 2. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan	1. Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti; 2. Adanya variabel independen yang lainnya yaitu Pengembangan Karir.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan keterkaitan independen terhadap dependen baik secara simultan maupun parsial.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan alat penghubung antara karyawan dengan perusahaan, kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial serta kompensasi nonfinansial. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan serta berguna untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya prestasi dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Dilaksanakannya pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi yang baik dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dan memungkinkan terbentuknya kinerja karyawan yang positif. Ini diperkuat dengan hasil penilitan yang dilakukakan oleh Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian menurut Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Anjani

(2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil atau tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa puas, dan kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersamaan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja akan berhubungan pula dengan motivasi, hal ini dikarenakan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada dirinya, baik dorongan yang datang dari dalam dirinya (intrinsik), maupun dorongan yang datang dari luar dirinya (ekstrinsik).

Dorongan intrinsik yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengarah pada suatu objek tertentu sehingga untuk mencapainya dia akan menunjukkan suatu perbuatan atau perilaku. Sedangkan, dorongan ekstrinsik yaitu dorongan yang diakibatkan oleh rangsangan-rangsangan yang ada di luar diri seseorang yang dapat menimbulkan minat untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuannya. Kedua motivasi ini dapat mempengaruhi baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Motivasi ini akan dapat dilihat dari perwujudan bentuk perilaku, intensitas dorongan yang kuat berkecendrungan akan menunjukkan kualitas kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya.

Karyawan yang tidak mempunyai motivasi saat kerja, maka kinerja karyawan tersebut akan sering turun serta dia tidak ada hasrat bekerja lagi di perusahaan. Oleh karena itu, gambaran di atas terlihat bahwa kinerja dan motivasi

mempunyai kaitan yang sangat erat artinya kajian kinerja akan selalu dibarengi oleh kajian motivasi karena motivasi pada dasarnya merupakan landasan bagi terwujudnya suatu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan. Sebaliknya, kajian tentang motivasi akan sangat membantu organisasi atau manajemen dalam upaya memahami tentang kinerja karyawan, hal ini karena peranan motivasi sangat penting dalam mewujudkan penampilan kerja karyawan.

Keterkaitan motivasi terhadap kinerja karyawan di atas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Riyanto (2015), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Md. Nurun Nabi, Md. Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, dan Md. Abdullah Al Hossain (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan motivasi berperan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Salah satu contoh terdapat karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dan yang mempunyai motivasi yang rendah. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam dirinya maka karyawan tersebut akan giat untuk bekerja dan kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai motivasi yang rendah kinerjanya menurun karena karyawan tersebut akan bermalas-malasan melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja karyawan, dengan hal ini perusahaan dapat

menimalisir terjadinya dampak negative. Kedua variabel (kompensasi dan motivasi) tersebut saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja, karena jika salahsatu varibel negative maka kinerja karyawannyapun negative. Contohnya: jika perusahaan memberikan kompensasi saja mungkin bisa tetap bekerja, tetapi tingkah laku atau pekerjaanya sedikit kurang karena tidak adanya motivasi dari perusahaan. Dan sebaliknya juga jika perusahaan hanya memberikan motivasi saja tanpa mempertimbangkan kompensasi yang diberikan maka karyawan akan masih bekerja tetapi tetap saja karyawan tersebut akan mengeluh atas pekerjaan yang dikerjakannya.

Penelitian Erik Mrtinus menyatakan (2016), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Alwi (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi, kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Xyz, menyimpulkan bahawa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

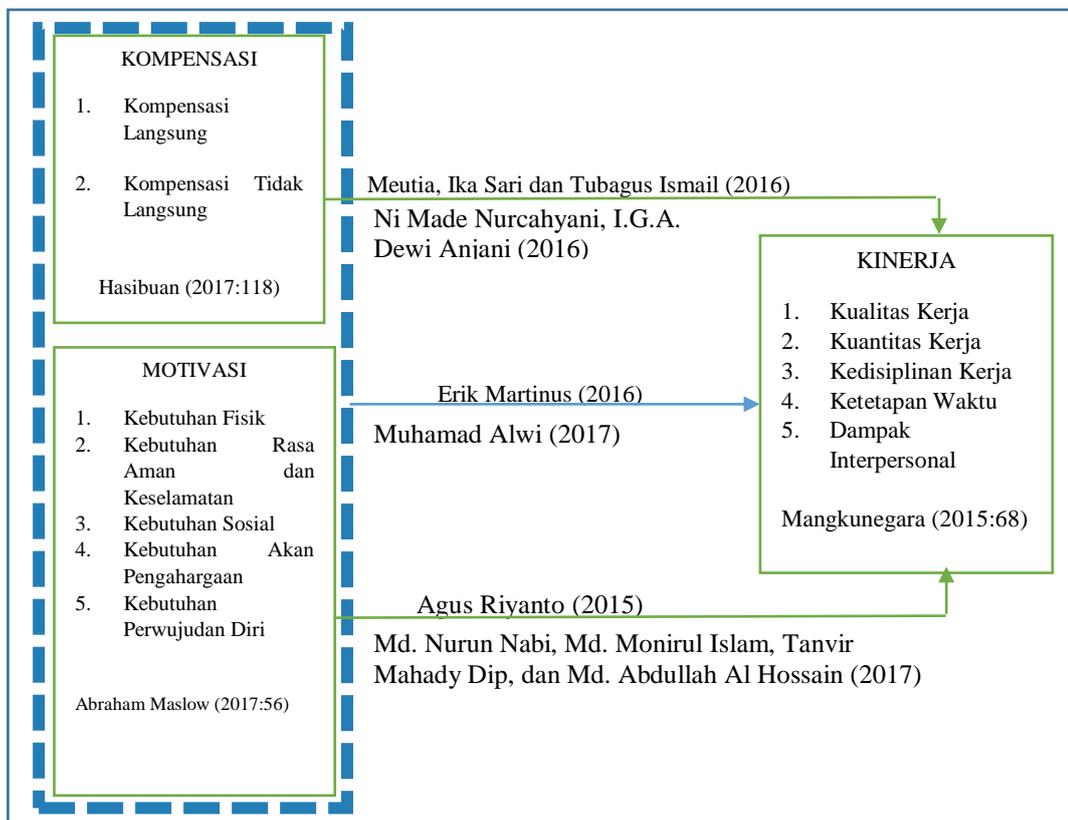
Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja merupakan satu kesatuan yang harus diberikan oleh perusahaan agar kinerja karyawannya tinggi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat. Jika salah satu tidak diberikan maka tibgkah laku serta kinerja karyawannya akan negatif.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugioyono (2017:42) bahwa:

“Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistic yang akan digunakan”.

Berdasarkan pada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas, maka paradigma ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Keterangan :

-----> : Secara Simultan

————> : Secara Parsial

Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan dikemukakan suatu hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.