

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Teori ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini memuat dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

Grand Theory dalam penelitian ini adalah manajemen, di mana memuat pengertian manajemen dan fungsi manajemen. Middle theory dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, di mana memuat pengertian manajemen sumber daya manusia, strategi manajemen sumber daya manusia dan fungsi manajemen sumber daya manusia. Applied theory atau teori yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi dan kinerja kerja karyawan. Dari penjelasan singkat mengenai grand theory, middle theory dan applied theory maka berikut ini adalah pemaparan ketiga teori tersebut.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu kegiatan yang menghubungkan suatu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Fungsi-fungsi tersebut tidak hanya mengatur orang-orang dalam organisasi tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian,

penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan pencapaian tujuan organisasi dengan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini disebut proses manajemen.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen bukan hal asing dalam kehidupan sehari-hari. Kata manajemen secara etimologi berasal dari Bahasa perancis kuno menagmenet, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu pengorganisasi seperti menyusun, perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan serta pengendalian dan pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Berikut ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain :

Menurut Robbins & Coutler (2018:6) pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

“Management as the Process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectivity with throught other people” artinya, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif melalui orang lain.

Menurut Afandi (2018: 39) Manajemen adalah bekerja dengan orang orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan

(controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari Tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Bright et.al (2019:18), manajemen memiliki pengertian sebagai berikut:

“The process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other resources to accomplish organizational goals”. Artinya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas karyawan dalam kombinasi dengan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.

George R Terry (2020:9) berpendapat bahwa “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”. Dalam sebuah kegiatan manajemen perlu adanya Prinsip Perencanaan (Principle of Planning), Prinsip Organisasi (Principle of Organization), Prinsip Pengarahan (Principle of Direction), dan Prinsip Pengendalian (Principle of Control). Sehingga dengan adanya penerapan ini setiap tindakan dapat berjalan dengan flexible dalam mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas , peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang aktivitasnya saling berkaitan dan sistematis yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Dalam Winardi G. Terry (2021) menyatakan bahwa fungsi-fungsi serangkaian sub bagian tubuh yang berada di manajemen sehingga bagian-bagian tubuh tersebut dapat melaksanakan fungsi dalam mencapai tujuan organisasi. fungsi- fungsi manajemen terdiri dari : Perencanaan (plaining), Pengorganisasian (organizing), Penggerakan (actuating), Pengawasan (controlling).

1. Menurut GR, Terry, Planning atau perencanaan adalah Tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisasian (Organizing) adalah keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang serta tanggung jawab masing masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan,
3. Actuating atau yang disebut juga sebagai “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seseorang manajer untuk megawali dan melanjutkan

kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat dicapai.

4. Fungsi pengawasan (Controlling) adalah mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan dan mengambil Tindakan-tindakan korektif. Fungsi ini dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan operasional berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, Dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur dengan sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang disepakati Bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan suatu proses untuk menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan, buruh, manajer serta tenaga kerja yang lainnya guna menunjang aktivitas organisasi maupun perusahaan demi mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan. Unit atau bagian yang umumnya mengurus SDM yaitu Departemen Sumber Daya Manusia atau Human Resource Departement (HRD).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Praja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Sedangkan menurut Ajabar (2020:5) manajemen Sumber daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memacu,meningkatkan,memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun Perusahaan dan berfungsi sebagai asset pelaksanaan kegiatan, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan MSDM yang bertujuan agar menghasilkan manusia yang produktif.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2019:12) “Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia

memiliki peran masing-masing untuk mengelola unsur-unsur manusia seoptimal mungkin agar memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan”.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji keutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka tertarik untuk melamar pekerjaan pada organisasi atau perusahaan. Hasil dari rekrutmen tersebut ialah sekumpulan pelamar yang memenuhi kualifikasi atau persyaratan yang telah ditentukan Oleh perusahaan sedangkan seleksi ada proses identifikasi dan pemilihan pelamar yang cocok untuk mengisi kekosongan jabatan pada perusahaan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

4. Kompensasi

Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima Oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para karyawan dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia

Kegiatan tentang sumber daya manusia pada perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yaang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan Fungsi di atas, Manajemen Sumber daya manusia bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Jika seroang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya makan akan memudahkan perusahaan

dalam mencapai tujuannya. Selain itu juga perusahaan juga harus selalu memperhatikan adanya faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja sehingga faktor tersebut tidak menghambat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan, Dengan pemberian kompensasi yang benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga dan masyarakat.

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) “kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung”. Sedangkan menurut Akbar (2021:125)

kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut Dessler (2020:417), Kompensasi merupakan suatu hak dari karyawan daridia setelah melakukan pekerjaan di perusahaan untuk mendapatkan apresiasi atas pencapaian kerja yang telah dicapai oleh karyawan. dalam berkontribusi serta memajukan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan definisi kompensasi menurut para ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan agar terciptanya hubungan antar karyawan dan atasan yang baik serta meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Elmi (2018:87) Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokan ke dalam kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas- fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atas Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.3.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin sebagai berikut penjelasannya:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan Indikator kompensasi sesuai yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat mengukur kompensasi Dessler (2020:264), menyatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Tuntutan gaji

Tuntutan gaji sangat berkaitan didalam pekerjaan sebuah perusahaan yang diberikan setiap bulan kepada karyawan.

2. Tuntutan insentif

yang berupa uang diluar gaji karyawan biasa nya diterima karyawan dengan penerimaan upah juga sangatdiperlukan didalam perusahaan.

3. Tuntutan asuransi

Tuntutan Asuransi juga sangat diperlukan didalam perusahaan yang memberikan penggantian upah dan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang terluka dalam kaitannya dengan pekerjaan.

4. Cuti

Cuti yang diberikan kepada perusahaan adalah hak karyawan untuk dimanfaatkan karyawan sebagai ijin bagi karyawan untuk tidak bekerja untuk jangka waktu tertentu.

2.1.4 Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan- kegiatan organisasi secara suka rela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu Setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Beberapa ahli mendefinisikan menurut Wardan (2020:109) : Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Siagian (2018:102) “Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal, maka kerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan

organisasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan dari sisi lain.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri, maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dapat dibagi menjadi 2, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik, Atau dengan kata lain motivasi terbagi menjadi motivasi Internal dan motivasi eksternal.

2.1.4.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantumemastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuanyang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untukmendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho (2019) terdapat beberapa tujuan motivasu sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo dalam Sunyoto (2018:12) faktor-faktor motivasi sebagai berikut :

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidaklepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal

bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

Menurut Adhari (2021:55) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis

Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.

3. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lainlain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

2.1.4.5 Indikator dan Dimensi Motivasi

Indikator motivasi dan dimensi motivasi kerja dikemukakan oleh David McClelland yang dialih bahasakan oleh Melayu S.P Hasibuan (2020:230-231) antara lain:

1. Need for achievement (Kebutuhan akan prestasi)
 - a) Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas
 - b) Kebutuhan untuk mengembangkan kebutuhan
 - c) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Need for affiliation (Kebutuhan untuk berafiliasi)
 - a) Kebutuhan untuk diterima
 - b) Kebutuhan untuk menjalin hubungan antar hak karyawan
 - c) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Need for power (Kebutuhan untuk kekuasaan)
 - a) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja
 - b) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

2.1.5 Kinerja Karyawan

Di bawah ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan yang diungkapkan oleh beberapa ahli, sebagai berikut:

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam satu periode tertentu, yang dijadikan sebagai alat untuk menilai kemampuan karyawan atas tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Salzly & Winna, 2019) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja

2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang sesuai
6. Untuk pembeda antar pegawai
7. Pengembangan SDM
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik
10. Untuk memperoleh umpan baik dari pegawai
11. Pemutusan hubungan kerja
12. Memperkuat hubungan antar pegawai
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.1.5.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Miner (Sudarmanto, 2020:11) dimensi dan indikator

kinerja meliputi:

1. Kualitas

Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecerdasan.

2. Kuantitas

Meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja

Meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

4. Kerja sama.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
1	Nunu Nurjaya (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1, Tahun 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan	Variabel motivasi (X_2) dan kinerja karyawan Y	variabel disiplin dan Objek penelitiannya	manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
2	<p>Ckristin, Jane (2017)</p> <p>Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Indomarco Prisma Distribution Centre Bogor)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 51 No. 1 Oktober 2017</p>	<p>membuktikan motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial, ditemukan bahwa variabel motivasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>variabel motivasi i merupakan variable independen t dan kinerja karyawan merupakan variable dependen</p>	<p>Perbedaan variable dependen X₂ dan objek penelitiannya</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>
3	<p>Romaini Hasrudy Tanjung (2019)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Motivasi, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : Vol 2, No. 1, Maret 2019,</p>	<p>Dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>variabel kompensasi dan motivasi adalah variabel independen sedangkan kinerja adalah variabel dependen</p>	<p>perbedaannya adalah di kepuasan kerja dan objek penelitian.</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
4	<p>D.R.Suparman, D.Jajang, S.H.G Wahyudin (2023)</p> <p>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang</p> <p>Bisma: jurnal manajemen Vol. 9 No. 1 (2023)</p>	<p>Hasil bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan</p>	<p>Variabel sama yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Pada objek penelitian</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>
5	<p>As'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo (2018)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terutama jumlah upah secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan</p>	<p>Variable independen dan dependen</p>	<p>Objek penelitian</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
6	<p>Dewi Erma Rahmawati & Sudharto Prawata Hadi (2018)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan divisi produksi II PT.Kota Jati Furindo Jepara)</p> <p>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 7, no. 3, pp. 350-358, Jul. 2018.</p>	<p>Hasil dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variable independen dan dependen</p>	<p>Objek penelitian</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>
7	<p>Komal Khalid and Samina Nawab (2018)</p> <p>Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation</p> <p>SAGE Open 8(4):215824401881006 DOI:10.1177/2158244018810067</p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara partisipasi karyawan dengan retensi karyawan. Selain itu, Kompensasi karyawan secara signifikan memoderasi hubungan antara jenis partisipasi karyawan dan retensi karyawan</p>	<p>Variable kompensasi</p>	<p>Tidak adanya variable motivasi dan kinerja karyawan</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
8	<p>Najameddin Sadeg Tumi , Ali Nawari Hasan (2022)</p> <p>Impact Of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Traning on Employee Motivation</p> <p>Sage Jurnal: Volume 10 Issue 1, January 2022</p>	<p>Hasil ditemukan bahwa semua faktor investigasi memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi karyawan</p>	<p>Variabel yang sama adanya Kompensasi dan Motivasi kerja</p>	<p>Adanya variable Training dan Job Enrichment & Enlargement</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>
9	<p>Jufrizen, Syaifani, Yudi Siswadi , Muhammad Arif (2019)</p> <p>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</p> <p>International Conference on Accounting, Business & Economics(UII-ICABE 2019)</p>	<p>Hasil dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel yang sama yaitu adanya Kompensasi</p>	<p>Adanya variabel Disiplin kerja</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
10	<p>XiaoJuan Zhang, Xiang Jinpeng and Farhan Khan (2020)</p> <p>The Influence of Sosial Media On Employee Knowledge Sharing Motivation : A Two-factor Theory Perspective</p> <p>SAGE OpenVolume 10, Issue 3, July 2020</p>	<p>Hasil melalui efek mediasi self-eficacy media sosial dapat mempengaruhi motivasi</p> <p>Berbagi pengetahuan karyawan</p>	<p>Variabel yang sama yaitu Motivasi</p>	<p>Perbedaan dalam objek penelitian dan tidak adanya Variabel Kompensasi</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>
11	<p>Chinyere Mbachu, Enyi Etiaba, Bassey Ebenso, Udochukwu Ogu, Obinna Onwujekwe, Benjamin Uzochukwu, Ana Manzano, and Tolib Mirzoev (2022)</p> <p>Village Health Worker motivation for better performance in a maternal and child health programe in Nigeria : A realist Evaluation</p>	<p>Hasil pembayaran bulanan dianggap sebagai faktor motivasi teroenting ikeg VHW.Kinerja mereka dipengaruhi oleh faktor sistem kesehatan seperti kapasitas dan budaya organisasi dan faktor sosial</p>	<p>Adanya variabel motivasi</p>	<p>Tidak adanya Variabel Kompensasi</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
	Journal of Health Services Research & Policy 2022, Vol. 27(3) 222–231				
12	Sony Hersona and Iwan Sidharta (2017) Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance Journal of Applied Management (JAM) Vol 15 No 3, September 2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel motivasi dan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel kompensasi dan Objek penelitian berbeda	manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
13	<p>Herawati, Erni Masdupi (2022)</p> <p>The Influence of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance</p> <p>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 222, July 2022</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum M. Ali Hanafia Batusankar</p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi Motivasi dan Kinerja Karyawan</p>	<p>variabel Lingkungan kerja dan objek penelitian berbeda</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>
14	<p>Abdul Razak, Sarpan Sarpan, Ramlan Ramlan (2018)</p> <p>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</p> <p>International Review of Management and Marketing Vol 8, Issue 6, October 2018</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun memberikan dampak positif pada kinerja</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi dan Kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan dan objek penelitian berbeda</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>

NO	Judul dan penulis	Hasil	persamaan	perbedaan	Manfaat
		karyawan pada PT. ABC Makassar			
15	Aswita Julia Rumondang (2020) The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, Issue 11, November – 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Dalam Negeri	Meneliti variabel Motivasi dan Kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan objek penelitian berbeda	manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.

Sumber: *Data yang tersedia diolah kembali oleh peneliti (2024)*

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran menghubungkan antara variabel independen yaitu: Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Landasan konseptual model hubungan antara

Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Dan selanjutnya menurut Hasibuan (2020:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hal ini didukung juga oleh penelitian Opan Arifudin (2019) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)” menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT.Global Media.

Selain itu didukung oleh penelitian Wandu, D., et.al. (2022) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia “. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu didukung oleh penelitian Angel, K, P., et.al. (2019) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja menurut McClelland yang di terjemahkan Suwanto (2020:161) ”Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format,arah,intensitas dan jangka waktu tertentu”. Sedangkan menurut Siagnian (2018:102) “Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”.

Hal ini berdasarkan penelitian Juliao Freitas Grusmao, Gede Riana (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai administrasi di dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste” menyatakan semakin tinggi Motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai dan berpengaruh pada kinerja karyawan di Distrik Baucau Timor Leste.

Selain itu didukung oleh penelitian Dyah Supriatin,. et.al. (2023) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga “. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial menunjukkan adanya motivasi, keterkaitan motivasi dan motivasi pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara bersamaan Motivasi eksistensi, motivasi pertumbuhan, dan motivasi keterhubungan berpengaruh terhadap karyawan pertunjukan.

Selain itu didukung oleh penelitian Denny Erica,. et.al. (2020) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Gas Industri Tbk “. Hasil [enelitian ini membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya

unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus mampu mengembangkan semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang dapat dilaksanakan antara lain meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Dimana kompensasi dan motivasi dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja apabila dilaksanakan dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Siti Solihah (2020) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasasi Kota Bandung” menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu didukung oleh penelitian Putri Wahyuni & Rina Maretasari (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

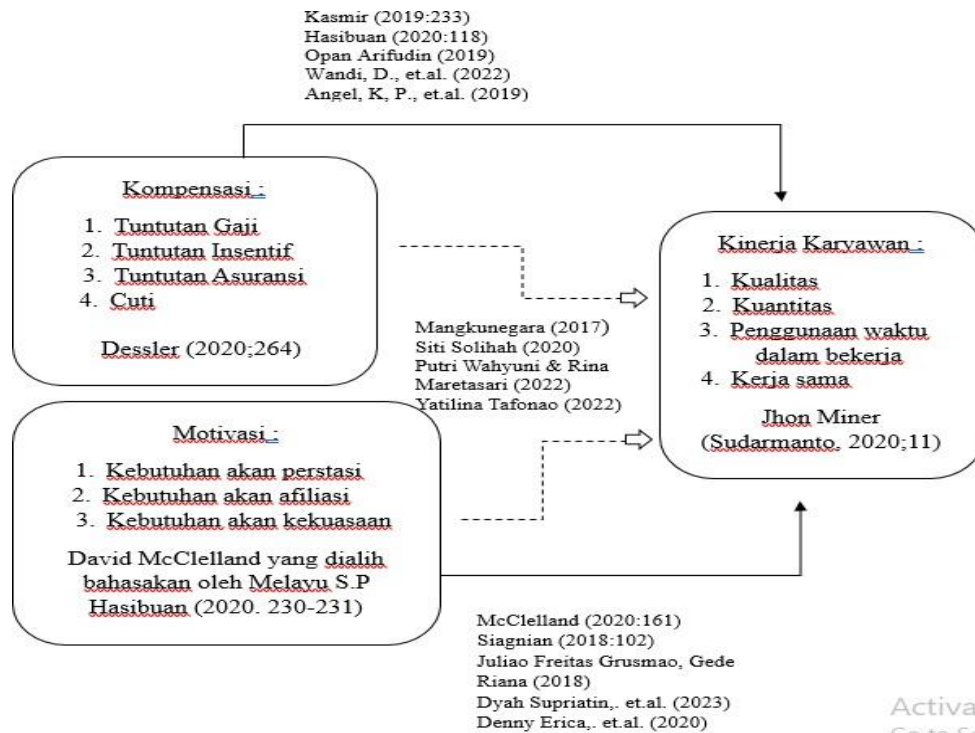
Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo “. Hasil peneliian menunjukkan pengaruh secara parsial variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikannya $0.004 < 0.05$ dengan pengaruh sebesar 0.272 atau 27.2%, dan secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dimana nilai signifikan $0.002 < 0.05$ dengan pengaruh sebesar 0.907 atau 90.7%. Dan hasil analisis uji F variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). yang berarti variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Selain itu didukung oleh penelitian Yatilina Tafonao (2022) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor CAMAT IDANOTAE Kabupaten Nias Selatan “. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor camat idanotae

2.2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Paradigma penelitian



2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Hikmah Aulia Kaca

2. Hipotesis Parsial

- a. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan