

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kumpulan hasil kajian teori-teori yang didapatkan dari berbagai macam sumber yang akan digunakan sebagai bahan acuan untuk melakukan suatu penelitian ataupun membuat karya tulis ilmiah, dalam bidang kajian yang sangat relevan dengan usulan penelitian yang dilakukan. Seperti yang sudah penulis paparkan pada bab sebelumnya, maka permasalahan yang akan diangkat yaitu mengenai Reward, Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan maupun seni yang dimana dimiliki oleh setiap individu, namun dalam pengimplementasinya dapat berbeda pada setiap individunya. Dalam aktivitasnya manajemen berfokus pada pemanfaatan sumber daya manusia, uang, metode, dan material yang dimana harus terlaksana secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya diawal.

Manajemen pula merupakan ilmu pengetahuan dan seni untuk dapat mempengaruhi orang lain sesuai dengan perencanaan, aktivitas kerja, dan pengendalian kerja yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan yang berlandaskan undang-undang dan peraturan bupati maupun peraturan daerah tersebut.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu "*management*", yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Ricky W. Griffin (2022:21) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah bagian dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.”

Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020:8) menyatakan, bahwa:

“Manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.”

Menurut John F. Mee dalam Aditama (2020:8) menyatakan, bahwa:

“Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat.”

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pemberdayaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu dengan hasil yang semaksimal mungkin dan usaha seminimal mungkin.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi

manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan instansi. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawasi setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan instansi yang tertuang di dalam visi dan misi instansi dan sumber daya organisasi.

3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi instansi.

4. Fungsi Pengendalian (*Control*)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja instansi. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor

kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen mempunyai fungsi yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* atau yang sering disingkat dengan (POAC). Merupakan dasar yang digunakan sebagai patokan oleh para petinggi melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan suatu instansi.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Unsur-unsur manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun unsur pokok manajemen menurut George R. Terry dalam Juniarti dkk. (2021: 8) adalah sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan pemikir, perencana, dan penggerak dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia merupakan pelaku utama dalam mengelola sumber daya lainnya.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar yang menjadi dasar dari seluruh kegiatan dalam organisasi. Besar-kecilnya hasil dari kegiatan sebuah organisasi diukur dari total uang yang beredar dalam organisasi itu sendiri. Sehingga uang merupakan alat pengukur nilai suatu organisasi.

3. Bahan (*Materials*)

Tanpa adanya bahan maka kegiatan operasional dalam organisasi tidak akan berjalan. Dalam melakukan pekerjaan, bahan merupakan penunjang terciptanya skill pada manusia.

#### 4. Mesin (*Machine*)

Penggunaan mesin dan teknologi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mempermudah pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5. Metode (*Methods*)

Metode merupakan penetapan cara pelaksanaan kerja, dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi sehingga melancarkan alur pekerjaan.

#### 6. Pasar (*Market*)

Tempat terdapatnya konsumen potensial, yang merupakan sistem keseluruhan dari kegiatan organisasi ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan produk dengan menganalisis pesaing bisnis.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan unsur-unsur manajemen terdapat enam unsur yang biasa disingkat 6M yaitu terdiri dari (*Man, Money, Materials, Machines, Methods, dan Markets*).

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

Pada zaman ini sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kesuksesan suatu organisasi, instansi pemerintahan yang berorientasi pada keuntungan maupun pelayanan pada masyarakat. Peranan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi pemerintahan yang telah ditetapkan diawal periode kerja secara efektif dan efisien.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu penerapan dari fungsi manajemen agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul untuk keberlangsungan organisasi, instansi, dan instansi pemerintahan.

Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli. Menurut Desseler (2020:3) menyatakan bahwa:

*“Human resource management is the process of training formal systems in an organization to ensure the effective and efficient use of human talent to achieve organizational goals”.*

Menurut Ajabar (2020:5) menyatakan bahwa:

*“Human Resource Management is an activity that is attempted to trigger, improve, motivate and maintain good performance in an organization”.*

Menurut Laa dan Susanto (2023:12) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah teori atau metode untuk mengatur hubungan bisnis dan perjanjian personil secara efisien dan efektif yang dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi”.

Berdasarkan pernyataan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur, mengasah, dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia agar mampu menjadi potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2021:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, dan koordinasi dalam organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi dan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan dan bekerja sesuai yang telah direncanakan oleh perusahaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja sama, penempatan, orientasi, dan pembinaan untuk memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teori konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk membangun kerja sama yang sinkron dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah berakhirnya masa kerja seseorang di perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh kehendak karyawan, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pension, dan alasan lainnya.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk memperbaiki tingkat produktifitas tenaga kerja terhadap instansi pemerintahan. Selain itu pula tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai penyeimbang tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia serta orang-orang yang mempengaruhinya.

Menurut Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024:8) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan organisasi. Mengakui bagaimana pengembangan SDM berkontribusi pada efektivitas organisasi. Meskipun divisi sumber daya manusia didirikan khusus untuk mendukung manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas Kinerja Pegawai. Divisi sumber daya manusia membantu manajer dalam mengelola tugas terkait sumber daya manusia.
2. Tujuan fungsional. Berfungsi untuk menjaga kontribusi departemen sejalan dengan kebutuhan organisasi. Ketika manajemen sumber daya manusia mencapai standar sesuai dengan tuntutan organisasi, nilai sumber daya manusia meningkat.
3. Tujuan sosial. Bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif pada bisnis sambil secara etis dan sosial mengatasi tuntutan dan masalah masyarakat. Hambatan dapat muncul jika suatu organisasi tidak menggunakan sumber daya untuk memajukan masyarakat.
4. Tujuan individu. Ditujukan untuk membantu anggota staf mencapai tujuan pribadi mereka, yaitu tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka pada instansi. Saat membuat keputusan tentang motivasi, pensiun, atau retensi, pengusaha harus memperhatikan tujuan pribadi karyawan mereka. Kinerja dan kebahagiaan karyawan dapat terpengaruh akibat pengabaian tujuan pribadi, yang juga dapat meningkatkan *turnover* karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan tingkat produktifitas karyawan dan menyeimbangkan tantangan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mempunyai empat tujuan yaitu, tujuan organisasi, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan individu.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan, tentunya akan lebih baik ketika karyawan memiliki motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi kerja, maka karyawan akan bekerja dengan lebih semangat. Semakin semangat seorang karyawan dalam bekerja akan semakin baik pula kinerja karyawan dan hal tersebut akan berdampak pada semakin mudah tujuan perusahaan untuk dicapai. Sehingga motivasi kerja cukup penting untuk dikelola oleh manajemen untuk para karyawan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu bagi perusahaan. Menurut Griffin et.al (2020:160), mendefinisikan bahwa "*Motivaion is the set of forces that leads people to behave in particular ways*". Afandi (2021:23) menyebut motivasi sebagai keinginan yang muncul dalam diri individu karena inspirasi dan dorongan untuk beraktivitas dengan sungguh-sungguh hingga menghasilkan kualitas yang baik. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, 2020:20), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu kekuatan pendorong yang berasal dari berbagai sumber yang berfungsi untuk menggerakkan dan mengarahkan individu agar berperilaku dan bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang memuaskan.

### **2.1.3.2 Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Di mana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2020:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### **2.1.3.3 Prinsip Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Busro (2020:51), di antaranya:

1. Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dalam suatu perusahaan.
2. Prinsip Komunikasi  
Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, maka akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Huda (2020:63), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

#### 1. Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga *motivator* yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik). Yang termasuk ke dalam faktor pemuas, di antaranya:

- a. Prestasi yang diraih.
- b. Pengakuan orang lain.
- c. Tanggung jawab.
- d. Peluang untuk maju.

- e. Kepuasan kerja itu sendiri.
- f. Kemungkinan pengembangan karir.

## 2. Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor pemelihara disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah. Beberapa faktor yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, di antaranya:

- a. Kompensasi.
- b. Keamanan.
- c. Stress kerja.
- d. Kondisi kerja.
- e. Status.
- f. Prosedur perusahaan.

### 2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161) menyatakan bahwa dimensi dan indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
  - a. Pengembangan keterampilan
  - b. Penghargaan kerja
2. Kebutuhan akan afiliasi
  - a. Jalinan kerja sama sesama karyawan

- b. Hubungan sosial karyawan
- 3. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Kesempatan jabatan lebih tinggi
  - b. Kesempatan berpartisipasi dalam bekerja
- 4. Kebutuhan manusia
  - a. kebutuhan untuk hidup seperti makan dan minum
  - b. kebutuhan bersosial antar manusia
- 5. Waktu penyelesaian tugas
  - a. Waktu respons dalam proses terkait tugas
  - b. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu tugas

#### **2.1.4 Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

##### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Akbar (2021:181) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang di peroleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Werther dan Davis (dalam Chandra & Rahmat, 2022:60), kompensasi adalah apa yang diterima seorang karyawan sebagai

balas jasa dari pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi dapat berupa upah atau gaji yang dirancang dan dikelola oleh departemen personalia. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (dalam Chandra & Rahmat, 2022:60) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam organisasi, yang harus kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta memberikan upah sesuai kinerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada bentuk finansial seperti gaji dan upah, tetapi juga mencakup tunjangan serta fasilitas lain yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Kompensasi memiliki peran strategis dalam hubungan kepegawaian karena dapat memengaruhi motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu faktor penting bagi organisasi dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus dirancang secara adil dan proporsional sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab karyawan, sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi dapat mempunyai nilai dan bentuk yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari perusahaan maupun peraturan yang berlaku.

Menurut Mondy dalam Hermingsih & Purwanti (2020:23), jenis-jenis kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi ini berupa pembayaran langsung dalam bentuk uang kepada karyawan, yang terdiri dari:

- a. Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah yang diterima secara rutin.
- b. Bayaran Prestasi (*Merit Pay*) yaitu penghargaan atas pencapaian kinerja tertentu.
- c. Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian saham, dan keuntungan lainnya.

2. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi ini yang tidak berbentuk uang, seperti:

- a. Tunjangan kesehatan (asuransi kesehatan, jaminan sosial).
- b. Tunjangan pensiun dan program kesejahteraan karyawan.
- c. Fasilitas dan layanan lainnya (cuti keluarga, perawatan kesehatan, tempat parkir khusus).

#### **2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2020:123) sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

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

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

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

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar begitupun dengan sebaliknya.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya hidup

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

7. Posisi jabatan karyawan

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

#### 8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### 9. Kondisi perekonomian nasional

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

#### 10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, keselamatan) kecil, tingkat kompensasi relatif rendah.

### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:86) dimensi kompensasi dikelompokkan ke dalam kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
  - a. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

- b. Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
  - c. Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
- a. Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
  - b. Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
  - c. Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
  - d. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lainlain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan

### **2.1.5 Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan atau organisasi apabila ingin mencapai tujuannya. Adapun pendapat para ahli dalam mendefinisikan pengertian kinerja dari sudut pandang yang berbeda.

Menurut Wibowo et al. (2020:193), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hukum serta etika. Kinerja mencakup tidak hanya hasil akhir pekerjaan tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut Nurjaya (2021:3), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau kelompok dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Sembiring (2020:15), kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang diberikan. Kinerja mencerminkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini

merupakan gambaran keberhasilan individu dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan tugas, tanggung jawab, serta standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta menunjukkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi target yang telah ditentukan organisasi tanpa menyimpang dari norma hukum, etika, maupun kebijakan organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi aspek krusial dalam menilai kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi dan sebagai dasar evaluasi untuk pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang.

#### **2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Menurut Firda Syah (2021:29) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Sikap disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu.

Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

### 3. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif dipisahkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini biasa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

### 4. Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar setiap tugas yang di berikanya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih focus dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pihak perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan senang dalam melakukan tugasnya.

### 5. Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan, sedangkan untuk karyawan lama mereka biasanya

memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu. Pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung ditempat kerja atau dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu mempengaruhi performa karyawan.

#### 6. Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Perlakuan yang baik tidak hanya bisa diberikan dengan bentuk pujian, tapi juga bisa dalam bentuk memahami apa yang mereka perlukan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan.

#### 7. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

#### 8. Delegasi Tugas

Delegasi tugas adalah mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya yang lebih penting.

#### 9. Komunikasi dan Hubungan Yang Kuat

Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan,

deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lancar.

#### 10. Adanya Rantai Komando Yang Jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang sangat penting.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaannya. Memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam mengambil langkah yang akan dilakukan selanjutnya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

#### **2.1.5.3 Tujuan Pengukuran Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Ismail (2020:45), tujuan pengukuran kinerja antara lain:

1. Mengetahui hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Mengetahui kualitas individu karyawan dalam hal sikap, watak, kekuatan, dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan.
3. Mengetahui potensi karyawan untuk menduduki jabatan lain atau mendapatkan promosi, baik melalui pelatihan terlebih dahulu maupun langsung. Sedangkan menurut Ariesta Heksarini (2021:25), tujuan penilaian kinerja meliputi:
  1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
  2. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya untuk perbaikan dan pengembangan.
  3. Membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan penghargaan.
  4. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pencapaian kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, sekaligus sebagai alat untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup aspek kualitas individu seperti sikap, karakter, serta potensi yang dimiliki dalam konteks pekerjaan. Selain itu, penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar dalam memberikan umpan balik yang konstruktif guna mendorong pengembangan dan perbaikan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penilaian kinerja memainkan peran strategis dalam mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan melalui optimalisasi kontribusi sumber daya manusia.

#### 2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi kinerja karyawan merupakan pendekatan strategis dan terintegrasi yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan berkelanjutan bagi organisasi. Pendekatan ini mencakup peningkatan kinerja individu yang bekerja didalamnya, pengembangan kemampuan tim, serta kontribusi individu. Menurut Muhammad Busro (2020:99) kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja diantaranya yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Target kerja

2. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, ketertarikan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja dapat dilihat diantaranya yaitu:

- a. Kerapian
- b. Ketelitian
- c. Kesesuaian

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam lingkungan

perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

#### 4. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

#### 5. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif adalah:

- a. Kemauan
- b. Kemandirian

### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu

dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu memiliki variable bebas mengenai Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pangastuti Wardani (2024)  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mawi Logistik Indonesia  Repository BSI 2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	Persamaan pada Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan penelitian Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas
2.	Susiana (2025)  Pengaruh	Penelitian menunjukkan keseluruhan	Persamaan pada Motivasi Kerja dan	Perbedaan penelitian Komunikasi

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Motivasi, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Logistik International</p> <p>Respository UPB 2025</p>	<p>variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>sebagai variabel bebas</p>
3.	<p>Agus Santoso (2024)</p> <p>Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Energi Logistik</p> <p>Vol. 1 No. 1, 2024</p>	<p>Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan pada Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
4.	<p>Siti Nur Aisyah (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Eka Artha Buana Logistik</p> <p>Vol. 5 No. 2, 2025</p>	<p>Motivasi &amp; kompensasi berpengaruh positif, lingkungan kerja pendukung.</p>	<p>Penelitian pada variabel yang digunakan sama yaitu Motivasi dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas</p>
5.	<p>Ilham Fajar (2025)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Logistik Cargo</p>	<p>Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan langsung terhadap kinerja.</p>	<p>Persamaan pada Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 12 No. 1, 2025			
6.	<p>Nicco Ramadannu &amp; Hasrul Azwar Hasibuan (2025)</p> <p><i>Analysis of the Influence of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Ira Widya Utama Logistik (Internasional)</i></p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, Vol. 6 No. 2, 2025</p>	<p>Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan</p>	<p>Penelitian pada variabel yang digunakan sama yaitu Motivasi dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas</p>
7.	<p>Marchelino Tryas Saputra &amp; Kumara Adji Kusuma (2024)</p> <p><i>Compensation and Work Motivation in Employee Performance at Global Logistics</i></p> <p><i>Indonesian Journal of Law and Economics Review, Vol. 19 No. 4 2024</i></p>	<p>Motivasi kerja memoderasi hubungan kompensasi dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian pada variabel yang digunakan sama yaitu Motivasi dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
8.	Kuras Purba dan	Kepemimpinan	Penelitian pada	Peneliti

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kusman Sudibjo (2020)</p> <p><i>The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli Logistik</i></p> <p><i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal, Vol 3, No 3, August 2020, Page 1606-1617</i></p>	<p>Transformasional , Motivasi Kerja, dan Kompensasi positif dan signifikan terhadap Kinerja</p>	<p>variabel yang digunakan sama yaitu Motivasi dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas.</p>
9.	<p>Ahmad Fauzi (2024)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja</p> <p>Vol. 7 No. 3, 2024</p>	<p>Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan pada Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>
10.	<p>Fitri Handayani (2025)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Logistik</p> <p>Vol. 9 No. 1, 2025</p>	<p>Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan positif pada Kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan pada Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	<p>Deffiani Aktaviani Putri, Endang Iryanti (2024)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun</p> <p>Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah</p>	<p>Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sebagai variabel bebas</p>
12.	<p>Kelvin Dwi Nata, Didin Hikmah Perkasa (2023)</p> <p><i>The Influence Motivation and Compensation On Employee Performance at the East Jakarta Passenger Transport Company</i></p> <p><i>Balance Sheet: Journal of Economics, Management, and Accounting, Vol 1, No 1, 2023</i></p>	<p>Penelitian menunjukkan secara parsial bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Perbedaan pada tempat dan objek penelitian</p>
13.	<p>Bahrul Ulum Ilham (2022)</p> <p><i>The Effect of Motivation and</i></p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwavariabel motivasi dan kompensasi</p>	<p>Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas</p>	<p>Perbedaan pada tempat dan objek penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Compensation on Employee Performance at FedEx Logistics</i></p> <p><i>Point of View Research Management 3 (3) August 2022</i></p>	berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan	dan Kinerja sebagai variabel terikat.	
14.	<p>Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba, Unang Toto Handiman (2020)</p> <p><i>The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Logistics Companies</i></p> <p><i>International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) Volume 5 Issue 2 February 2020</i></p>	Penelitian menunjukkan secara simultan bahwa Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Penelitian Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas
15.	<p>Herudini Subariyanti, Andri Rizko Yulianto (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.</p>	Penelitian menunjukkan bukti bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada tempat dan objek penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Makmur Mandiri Sejahtera Logistik Jurnal Ekonomi, Vol 23 No 2, Juni 2021			
16.	Marsofiyati, Dian Zahwa Oktaviani (2024)  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aron Logistik  OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.4, No.2 Juni 2024	Hasil Analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aron Logistik Jakarta	Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
17.	Ghanafi Sandinata, Wahadi Siamto (2025)  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Express Forwarder Tangerang Selatan  JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 3, No. 1, Januari 2025	Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
18.	Novia Safitri (2024)  Pengaruh Kompensasi dan	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,	Penelitian Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja	Penelitian Disiplin Kerja sebagai variabel bebas

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor TRANSDEMA <i>Express &amp; Logistic</i></p> <p>Repository BSI</p>	<p>menekankan pentingnya pengelolaan kompensasi yang tepat.</p>	<p>sebagai variabel terikat</p>	
19.	<p>Divva Grizelda Meisari (2025)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Samudera Logistik Surabaya</p> <p>Repository UPN Jawa Timur</p>	<p>Motivasi dan kompensasi terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.</p>	<p>Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Perbedaan pada tempat dan objek penelitian</p>
20.	<p>Sopiah Herawati, Dea Restika, Srizly Harmanto (2025)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik di J&amp;T Express Gateway Cikupa</p> <p>Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang Volume 8 No. 1 Tahun 2025</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kombinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan efek sinergis yang menghasilkan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Penelitian Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas</p>

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu seperti tertera pada tabel 2.1, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan variabel yang digunakan banyak perbedaan baik dalam menentukan variabel independen maupun dependen, lokasi penelitian, dan periode waktu yang diteliti. Penulis merasa yakin belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang sama dengan yang dilakukan penulis. Dengan demikian penelitian yang dilakukan adalah original bukan plagiarisme.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesiskan dengan observasi dan telah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Sopia Herawati, Dea Restika, Srizly Harmanto (2025) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik di J&T Express Gateway Cikupa, dengan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Divva Grizelda Meisari (2025)

dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Samudera Logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Samudera Logistik. Hal tersebut diperkuat oleh Pangastuti Wardani (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mawi Logistik Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja yang tinggi dapat menumbuhkan prestasi dan target individu sekaligus pengukuran kinerja yang meningkat.

### **2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deffiani Aktaviani Putri, Endang Iryanti (2024) dalam jurnalnya dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Nofia Safitri (2024) berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Puspita Rinny,

Charles Bohlen Purba, Unang Toto Handiman (2025) penelitian menunjukkan secara simultan bahwa Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi merupakan bentuk apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan, kompensasi yang baik dan saling menguntungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan guna mencapai target perusahaan.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja dan kompensasi merupakan bentuk dari kehidupan pekerjaan yang perlu diperhatikan guna menjalankan perusahaan tetap stabil, meningkat, dan mencapai tujuan visi perusahaan. Keduanya merupakan indikator identitas kemajuan perusahaan, kedua indikator tersebut dapat terlihat dari output kinerja karyawan itu sendiri sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan dan pengambilan keputusan yang baik.

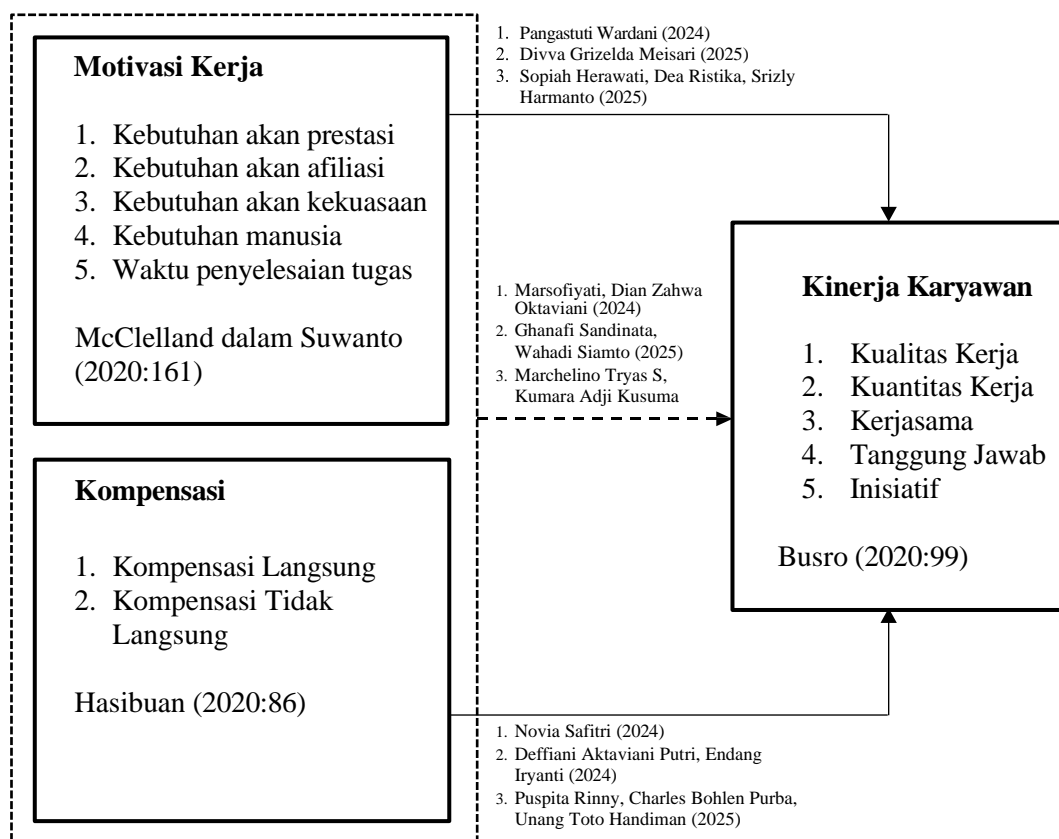
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Marsofiyati dan Dian Zahwa Oktaviani (2024), Ghanafi Sandinata Wahadi Siamto (2025) dan Marchelino Tryas Saputra, Kumara Adji Kusuma (2024) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas yang terdapat pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan baik secara parsial dan simultan. Motivasi kerja dan kompensasi karyawan signifikan positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2.2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria penguji sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan sebelumnya, dapat di gambarkan pada gambar 2.1 paradigma penelitian yang dilakukan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2024:30), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang sudah ditentukan oleh peneliti. Hipotesis ini bersifat dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya melalui teknik analisis statistik inferensial agar dapat dibuktikan secara empiris. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

- b. Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan.