

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang timbul dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang menimbulkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Sedarmayanti, 2018: 55). Suatu kondisi yang bermaksud agar dapat melakukan pergerakan pada karyawan sehingga dapat menjalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud memperlancar perusahaan dalam mengapai target.

Motivasi dikenal merupakan sejenis interaksi awal agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga terciptanya rasa kepuasan dan dalam proses tersebut. Proses pencapaian tujuan ini akan mengakibatkan adanya rasa tegang karena memiliki potensi tidak memenuhi keinginan tersebut (Busro, 2018: 86). Proses memenuhi kepuasan kebutuhan individu perlu melakukan tindakan yang sesuai dengan keinginan dan niat menjalankannya, disebut sebagai motivasi (Fahmi, 2016: 64).

Motivasi dikenal sebagai suatu dorongan yang berasal rangsangan dari segi luar seperti dalam bentuk bukan benda dan benda sehingga terciptanya dorongan kepada individu tertentu. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut (Mangkunegara, 2017: 219).

Dorongan yang bermaksud agar dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan. Faktor yang membawa pengaruh dalam tingkat gairah dan semangat kerja dikenal sebagai motivasi karena memiliki peran aktif dalam memengaruhinya (Suhardi, 2019:298)

Penyimpulan yang diambil dari pengertian di atas menyatakan motivasi adalah suatu aksi yang dilakukan dengan maksud agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga terciptanya rasa kepuasan. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut.

2.1.12 Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Prinsip dalam motivasi kerja terdiri dari beberapa yang dikutip dari (Busro, 2018: 134):

1. Pedoman dengan sifat partisipasi
Karyawan perusahaan memiliki peluang untuk ikut serta dalam membuat proposal mengenai apa yang ingin dilakukan perusahaan sehingga memiliki imbal yang maksimal.
2. Pedoman dengan sifat komunikasi
Pada pedoman ini pemimpin secara langsung mengajak dan berkomunikasi langsung kepada karyawan tentang proses dan usaha apa yang perlu dijalankan untuk mencapai dan menyelesaikan program-

program tertentu sesuai dengan pemberian perintah yang tepat sehingga karyawan berposisi dimana tau apa yang diinginkan.

3. Pedoman dengan sifat pengakuan

Pada prinsip ini pemimpin secara langsung memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan sehingga karyawan akan merasa mendapatkan keyakinan dan kepercayaan dari perusahaan.

4. Pedoman dengan sifat mendelegasi

Pemimpin memberikan hak dan wewenang secara langsung kepada karyawan yang dipercayai untuk pengambilan kebijakan tertentu dimana dalam hati karyawan tersebut akan tercipta rasanya dimana dirinya diberikan tanggung jawab yang besar sehingga karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat untuk menjalankan tugas sehingga meraih pencapaian yang ditentukan

5. Pedoman dengan sifat pemberian

Pada prinsip ini atasan akan lebih memperhatikan suasana atau mental karyawan sehingga karyawan akan lebih giat karena rasa termotivasi.

2.1.13 Fungsi Motivasi Kerja

Dalam motivasi terdapat beberapa fungsi menurut (Sedarmayanti, 2018: 254):

1. Meningkatkan produktivitas pekerja, dengan adanya dorongan motivasi maka produktivitas bekerja akan semakin tinggi.

2. Peningkatan dalam kepuasan kerja dan moral pekerja dimana secara langsung terciptanya kepuasan tersebut dimana telah meraih apa yang diinginkan.
3. Meningkatkan kesetabilan kinerja pada pekerja. Motivasi bermaksud untuk menggerakkan pekerja sehingga terciptanya kesetabilan pada kinerja.

2.1.14 Indiator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja ini bisa di ukur yaitu (Sedarmayanti, 2018: 289):

1. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan yang dikenal dengan *value* yang didasarkan dalam kemampuan yang dimiliki seperti kebutuhan dalam menghargai dan menghormati rekan kerja dan pemimpin terhadap kinerjanya. Memberikan bonus, gaji, jaminan transportasi, jaminan dana untuk makan dan fasilitas tempat tinggal serta lainnya.
2. Kelengkapan inventaris kantor, perusahaan harus menyediakan kelengkapan inventaris kantor dengan maksud karyawan bisa senang menjalankan pekerjaannya. Terdapat penjaminan yang bersifat social berupa jaminan pension, asuransi baik kecelakaan dan kesehatan serta kebutuhan dalam pencapaian keselamatan kerja. Jika perusahaan mampu menyediakan fasilitas ini, perusahaan akan dapat meningkatkan rasa peduli dan kebahagiaan karyawan, sehingga rasa peduli dan kegembiraan dalam bekerja juga meningkat

3. Semangat kerja, situasi yang baik jika semangat tersebut berdampak munculnya rasa senang yang memotivasi untuk lebih giatnya dalam bekerja serta konsisten didalam meraih tujuannya sebuah perusahaan.

2.1.2 Komunikasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi dikenal sebagai suatu prosedur yang dijalankan dengan menyampaikan suatu perintah dengan maksud tertentu dan berkemungkinan perlu dilaksanakan pada saat itu juga atau kemungkinan bisa melalui pihak pertama ke pihak lain. Komunikasi merupakan sesuatu alat yang berperan penting dalam satu kelompok, komunikasi ini perlu digunakan sesuai kebijakan yang ada agar pihak yang dikomunikasikan bisa mengerti apa yang disampaikan sehingga tidak terciptanya miskomunikasi pada kedua belah pihak (Khongida et al., 2019 : 114).

Menurut (Sedarmayanti, 2018: 197) komunikasi merupakan wacana yang ada dimana bertukar pikiran secara langsung dan meningkatkan rasa kekeluargaannya yang dapat memberikan dorongan dalam mengetahui permasalahan dan penyelesaian masalah. (Ginting, 2019: 36) memiliki pandangan yang berbeda mengenai komunikasi yaitu suatu proses yang dijalankan pihak pengirim informasi dan pihak yang menerima informasi, proses tersebut dapat melalui beberapa cara seperti social media atau yang lainnya. Penyampaian informasi ini harus dilakukan seefektif mungkin karena informasi yang disampaikan harus memiliki beberapa ketentuan seperti mudah untuk dipahami, menyampaikannya dengan jelas, sehingga yang menerima informasi mengerti apa yang sedang disampaikan. Menurut (Ginting, 2018 : 133) komunikasi memiliki

tujuan agar dapat menjadi pembangun dan pencipta dalam suatu konklusi yang bersifat sama-sama. Komunikasi dikenal sebagai suatu proses penukaran pesan dari kedua pihak sehingga terciptanya suatu pandangan dalam individu tersebut (Busro, 2018: 245).

Pandangan dari (Siagian, 2020: 54) menyatakan bahwa suatu sarana dalam memberikan penyampaian atas informasi yang disampaikan secara tidak langsung atau langsung. Penyampaian secara langsung ini dapat berupa penyampaian secara tatap muka dari pihak pertama ke pihak kedua. Penyampaian tidak langsung berupa penyampaian informasi dari media sosial. Adanya komunikasi ini dapat memberikan kemudahan bagi individu untuk melakukan interaksi yang dapat terciptakan hubungan yang bersifat baik.

Penyimpulan yang dapat dirangkum setelah menjelaskan beberapa pengertian dari komunikasi maka penulis mengutip komunikasi adalah proses yang dijalankan pihak pengirim informasi dan pihak yang menerima informasi, proses tersebut dapat melalui beberapa cara seperti media sosial atau yang lainnya. Komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang nyaman karena adanya hubungan saling memahami apa yang diinginkan pihak lain.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

(Ginting, 2018 : 133) berpandangan bahwa komunikasi ini akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

1. Dari pihak pengirim informasi yaitu sarana yang dipergunakan dalam mengirim informasi, wawasan yang ada pada diri pengirim, tingkah laku

yang ada pada kepribadian pengirim, dan kemampuan yang ada pada diri pengirim.

2. Dari pihak penerima informasi yaitu sarana yang dipergunakan dalam menerima informasi, wawasan yang ada pada diri penerima, tingkah laku yang ada pada kepribadian penerima, dan kemampuan yang ada pada diri penerima.

2.1.2.3 Manfaat Komunikasi

(Ginting, 2018 : 133) berpandangan bahwa komunikasi ini memiliki manfaat yaitu:

1. *To information* yang dimaksud agar dapat menjadi membawa informasi
2. *To educated* yang dimaksud agar dapat menjadi pendidik dalam suatu kegiatan
3. *To persuade* yang dimaksud agar dapat mengajak untuk melakukan suatu yang diinginkan pihak pemberi informasi dengan cara bujuk.
4. *To entertain* yang dimaksud agar dapat menjadi pernghibur

2.1.2.4 Indikator komunikasi kerja

Menurut (Siagian, 2020 : 340) indicator komunikasi kerja antara lain :

1. Tanggapan

Pada indikator komunikasi, tanggapan menjadi hal yang diprioritaskan karena penerima informasi tidak memiliki tanggapan yang akurat akan memungkinkan informasi yang disampaikan sulit diterima secara sempurna. Tanggapan tersebut secara langsung menjadi penentu dalam memilih informasi yang diterima.

2. Akurasi

Pada indikator komunikasi, akurasi menjadi salah satu pengukuran karena informasi yang diterima akurat sesuai dengan apa yang diharapkan. Akurasi akan menjadi poin penting karena dengan informasi yang akurat dapat membuat perusahaan berpeluang besar mencapai apa yang diinginkan.

3. Keharmonisan

Pada indikator komunikasi, keharmonisan ingin tercipta dengan adanya komunikasi yang baik sehingga dapat melakukan perbaikan dan juga melakukan peningkatan pada keharmonisan. Alat komunikasi yang paling

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dikenal sebagai bentuk imbal hasil dari perusahaan ke karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan pandangan dari (Mangkunegara, 2017: 75) kompensasi sebagai cermin dari pengukuran kinerja yang ada pada diri karyawan dimana dijadikan sebagai pengukuran kinerja karyawan.

Terdapat pandangan lain yang mengutip kompensasi adalah salah satu cara peningkatan prestasi karena kompensasi ini bersifat motivasi dan juga apresiasi dalam pekerjaan yang telah diselesaikan (Ginting, 2018 : 69).

Kompensasi dikenal sebagai penghargaan dalam bentuk barang atau uang yang diberikan secara tidak langsung atau langsung yang diperoleh pekerja atas kontribusinya kepada perusahaan (Sedarmayanti, 2018: 186). Pandangan lain dari (Busro, 2018: 198) menyatakan bahwa kompensasi dikenal sebagai penghargaan berupa uang yang diberikan langsung kepada karyawan atas jasanya kepada perusahaan. Teori dari (Siagian, 2020 : 134) menyatakan kompensasi dikenal sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Berdasarkan teori (Siagian, 2020: 216) terdapat beberapa jenis kompensasi seperti:

1. Jenis kompensasi yang bersifat langsung
Kompensasi yang diberikan sesuai dengan waktu yang dijanjikan, salah satu contohnya adanya gaji karyawan.
2. Jenis kompensasi yang bersifat langsung
Kompensasi yang diberikan extra diluar dari pengajian dimana pemberian dapat berupa barang atau lainnya.
3. Bonus
Jenis ini akan diperoleh apabila karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga diberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga terciptanya rasa motivasi.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

(Sedarmayanti, 2018: 239) berpandangan bahwa kompensasi ini memiliki tujuan yaitu:

1. Menciptakan hubungan kerja yang baik
Memberikan kompensasi ini bermaksud agar dapat terjalin hubungan kerja yang baik dan berlangsung lama antar pekerja dan pemberi kerja. Pekerja wajib menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan dan juga pemberi kerja harus melakukan pembayaran kepada pekerja atas kontribusinya. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kesepakatan awal.
2. Kepuasan dalam bekerja
Memberikan kompensasi ini bermaksud agar dapat memberikan kepuasan dalam bekerja karena pekerja merasa terpenuhi beberapa kebutuhan dalam diri pekerja tersebut.
3. Mengadaan yang bersifat efektif
Memberikan kompensasi ini jika diberikan dalam jumlah besar dapat mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas pada perusahaan.
4. Memotivasi
Perusahaan yang menyediakan kompensasi kepada karyawan akan memudahkan pemimpin memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan.

Memberikan kompensasi ini jika diberikan dapat meminimalisir pengunduran diri pada karyawan karena karyawan merasa diperlakukan adil.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

(Ginting, 2018 : 145) indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji

Gaji dikenal sebagai sejenis balasan dari perusahaan terhadap karyawan atas kontribusinya. Gaji dibayarkan sesuai dengan seberapa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja yang disepakati.

2. Insentif

Jenis ini akan diperoleh apabila karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga diberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga terciptanya rasa motivasi.

3. Asuransi

Perusahaan harus menyediakan asuransi pekerja dengan maksud karyawan bisa senang menjalankan pekerjaannya. Terdapat penjaminan yang bersifat social berupa jaminan pension, asuransi baik kecelakaan dan kesehatan serta kebutuhan dalam pencapaian keselamatan kerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dengan ketentuan yang ada yang akhirnya berlangsung dengan memberikan hasil yang baik dan juga

memberikan imbak hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi pekerjaan yang diselesaikan karyawan tersebut (Mangkunegara, 2017: 90)

Kinerja ialah hasil kerja yang berhubungan erat dengan strateginya sebuah organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan keikutsertaannya pada ekonomi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang pekerja disaat tertentu yang terkait macam-macam tugasnya (Siagian, 2020: 79). Kinerja yakni keahlian seorang atau satu kelompok didalam memperoleh hasil yang relevan yang diharapkan dengan mengerjakan yang merupakan kewajibannya. Kinerja dimaknai sebagai sesuatu yang meraih keberhasilan atas penciptaan pegawai didalam menuntaskan misinya (Ginting, 2018 : 76)

Kinerja suatu kelompok adalah penambahan kinerja kepada semua orang yang bekerja di internal organisasi tersebut, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja suatu kelompok di lihat melalui hasil kinerja masing-masing individu. Dari penjelasan di atas bisa di artikan bahwa kinerja merupakan standar pelaksanaan kinerja organisasi yang disebabkan oleh prestasi pekerja wajib ditingkatkan secara konsisten dalam usaha pemantauan dan meningkatkan prestasi organisasi (Fahmi, 2016: 90).

Penjelasan di atas mengenai kinerja karyawan dan kesimpulan yang ada yaitu suatu pengukuran yang jatuh pada karyawan dengan maksud agar dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut saat bekerja. Prestasi kerja menjadi standar pelaksanaan kinerja organisasi dan wajib ditingkatkan secara konsisten dalam usaha pemantauan dan meningkatkan prestasi organisasi.

2.1.4.2 Faktor Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan

Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan berdasarkan teori

(Siagian, 2020: 80) yakni:

1. Daya guna dan tepat guna

Pada faktor ini akan lebih diperhatikan karena berpengaruh langsung dalam memengaruhi kinerja, apakah kinerja perusahaan dilakukan pengukuran atas daya guna dan tepat guna. Dinyatakan memiliki daya guna yang tinggi apabila perusahaan telah mencapai apa yang diinginkan dan dinyatakan telah digunakan dengan tepat apabila melakukan pemuasan dalam mendorong pencapaian tujuan.

2. Tanggung Jawab dan otoritas

Perusahaan yang memiliki tanggung jawab dan otoritas yang berdelegasi baik akan menghasilkan kerjaan yang beres tanpa mengalami kasus dimana tugas tidak terselesaikan. Hal tersebut dikarenakan karyawan mengerti apa yang harus diselesaikan dan apa yang perlu dijalankan.

3. Tingkat dasar kedisiplinan

Pada disiplin ini akan memberikan gambaran suatu suasana keadaan ataupun sikap segan yang terdapat pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan ketetapan perusahaan dalam memperbaiki sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, kemahiran dan dalam mengatasi suatu tugas. Disiplin disusun dikendalikan pada kemauan diri karyawan dapat membuktikan bukti dan manifestasi melalui kewajiban

individu yang memahami serta harus menerima dan mengakui nilai-nilai yang ada dimiliki diluar dirinya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Adapun Indikator-indikator kinerja adalah (Mangkunegara, 2017: 108)

1. Produktivitas
Bagaimana tingkah laku setiap karyawan mengerjakan apa yang sebaiknya di kerjakan
2. Kualitas kerja
Berapa kecepatan dan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan nya dalam sehari kerja
3. Pengetahuan
Bagaimana keandalan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nya tanpa melakukan kesalahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis mengutip sembilan jurnal penelitian sebagai penjelasan lebih mendalam dan lebih memberikan keyakinan atas penelitian yang dijalankan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Tanzil, Anwar, & Rumambi, 2019)	<i>Technical Effect of Compensation , Motivation , Communication Toward Performance of Employees in Pt Modern Widya Technical</i>	Analisis regresi berganda	Kinerja karyawan PT Modern Widya Technical secara bersamaan dipengaruhi kompensasi, motivasi dan komunikasi.
2	(Rudiantoro, 2017)	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh motivasi
3	(Sherlie & Hikmah, 2020)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di kota Batam	Analisis regresi berganda	-Kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di kota Batam secara parial dipengaruhi oleh motivasi -Kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di kota Batam secara parial dipengaruhi oleh kompensasi
4	(Wasiman, 2020)	Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cendana Han Wijaya	Analisis regresi berganda	-Kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya secara parial dipengaruhi oleh motivasi -Kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya secara parial dipengaruhi oleh kompensasi
5	(Rialmi & Morsen, 2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi	Analisis Regresi sederhana	Kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi secara parial dipengaruhi oleh komunikasi
6	(Inova & Jayanti, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodago Shiddiq Lestari Jombang	Analisis regresi berganda	Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodago Shiddiq Lestari Jombang secara bersama-sama dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi

2.1 Tabel Lanjutan

7	(Kristanti & Lestari, 2019)	Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksiI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)	Analisis regresi berganda	Kinerja bagian produksiI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)secara parial dipengaruhi oleh motivasi
8	(Anjani, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Kinerja karyawan secara parial dipengaruhi oleh motivasi
9	(Selviasari, 2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri	Analisis regresi berganda	Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri secara parial dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi

Sumber: (Tanzil, Anwar, & Rumambi, 2019), (Rudiantoro, 2017), (Sherlie & Hikmah, 2020), (Wasiman, 2020), (Nanulaita, 2018), (Inova & Jayanti, 2019), (Kristanti & Lestari, 2019), (Anjani, 2019), (Selviasari, 2018)

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dorongan yang bermaksud agar dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan. Faktor yang membawa pengaruh dalam tingkat gairah dan semangat kerja dikenal sebagai motivasi karena memiliki peran aktif dalam memengaruhinya (Suhardi, 2019:298)

Adapun penelitian Sherlie dan Hikmah tahun 2020 membahas variabel motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian dijalankan pada PT Benwin Indonesia Batam. hasil penelitian dinyatakan positif dimana

kinerja karyawan PT Benwin Indonesia dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dikaji pada penelitian ini.

Hipotesis 1: Kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh motivasi.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

(Ginting, 2019: 36) memiliki pandangan yang berbeda mengenai komunikasi yaitu suatu proses yang dijalankan pihak pengirim informasi dan pihak yang menerima informasi, proses tersebut dapat melalui beberapa cara seperti social media atau yang lainnya. Penyampaian informasi ini harus dilakukan seefektif mungkin karena informasi yang disampaikan harus memiliki beberapa ketentuan seperti mudah untuk dipahami, menyampaikannya dengan jelas, sehingga yang menerima informasi mengerti apa yang sedang disampaikan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi dan Morsen tahun 2020 dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi.

Hipotesis 2: Kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh komunikasi.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dikenal sebagai bentuk imbal hasil dari perusahaan ke karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan pandangan dari (Mangkunegara, 2017: 75) kompensasi sebagai cermin dari pengukuran kinerja

yang ada pada diri karyawan dimana dijadikan sebagai pengukuran kinerja karyawan.

Adapun penelitian Wasiman tahun 2020 dengan judul pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cendana Han Wijaya. Berdasarkan penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cendana Han Wijaya

Hipotesis 3: Kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh kompensasi.

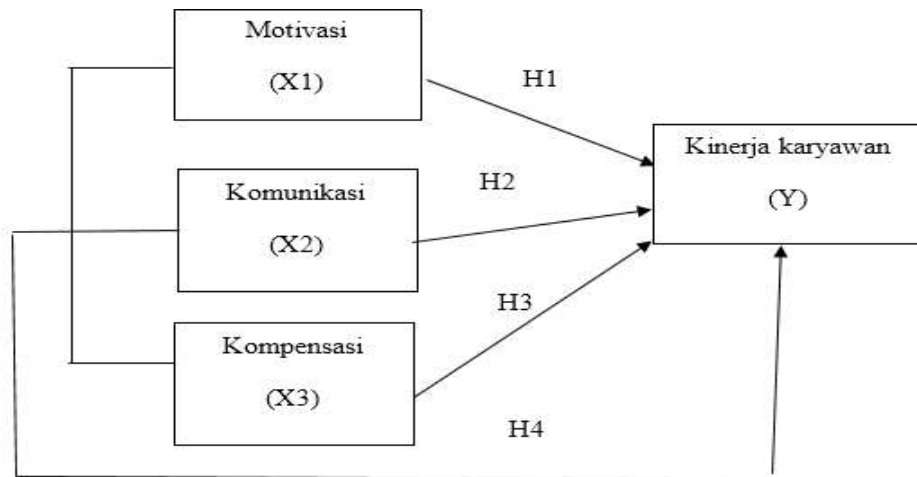
2.3.4 Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja suatu kelompok adalah penambahan kinerja kepada semua orang yang bekerja di internal organisasi tersebut, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja suatu kelompok di lihat melalui hasil kinerja masing-masing individu. Dari penjelasan di atas bisa di artikan bahwa kinerja merupakan standar pelaksanaan kinerja organisasi yang disebabkan oleh prestasi pekerja wajib ditingkatkan secara konsisten dalam usaha pemantauan dan meningkatkan prestasi organisasi.

(Fahmi, 2016: 90)

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nancy Tanzil, Khaerul Anwar dan Freddy J. Rumambi tahun 2019 dengan judul *Technical Effect of Compensation , Motivation , Communication Toward Performance of Employees* in PT Modern Widya Technical. Hasil penelitian bahwa kompensasi, motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Modern Widya Technical

Hipotesis 4: Kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan kompensasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan secara teoritis diatas, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International dipengaruhi signifikan dan positif oleh motivasi.
- H₂ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International dipengaruhi signifikan dan positif oleh komunikasi.
- H₃ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International dipengaruhi signifikan dan positif oleh kompensasi.

H₄ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International secara simultan dipengaruhi signifikan dan positif oleh motivasi, komunikasi dan kompensasi.