

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

Untuk mendukung pembuatan laporan ini, maka perlu dikemukakan hal-hal atau teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan dalam pembuatan laporan ini. Untuk variabel bebas terdapat Motivasi sebagai X_1 dan Kompensasi sebagai X_2 sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut (Sahur M. Ramli, 2017: 2) motivasi merupakan proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi berasal dari kata Latin, yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Triyanto, Rizan, & Santoso, 2016: 6). Menurut Sutrisno (H. Zulkifli et al., 2016: 7) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang

untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Martinus, 2016: 3) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2013: 150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

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

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Menurut (Danang, 2013: 17-18) tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.1.4. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut (Yudianto, 2015: 10) seorang profesor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. *Herzberg* tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. *Dissatisfiers Factor*

Merupakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas atau disebut juga faktor-faktor kesehatan dari serangkaian kondisi ekstrinsik, antara lain

kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfiers Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya.

Faktor yang dimaksud antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Kemudian faktor *dissatisfiers* yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan bagi organisasi.

2. Teori *Abraham H.Maslow*

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan (Triyanto et al., 2016: 25). Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan

seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Hipotesis *Maslow* mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Teori *Douglas McGregor* (Teori X dan Teori Y)

Menurut (Hasibuan, 2013: 160) *Douglas Mc Gregor* adalah seorang psikolog sosial amerika yang memimpin suatu proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. *Mc Gregor* terkenal dengan

teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan Teori Y.

Menurut (Yudianto, 2015: 10) menyebutkan bahwa menurut *Mc. Gregor* dalam berhubungan dengan karyawannya manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bila mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, *Mc Gregor* mencatat empat asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y :

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarah diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.

4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.1.1.5. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016a: 8) adalah:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga 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. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut (Murwanto, 2016: 3) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi

yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Rivirega, 2013: 854).

Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Definisi kompensasi menurut (Mandey & Lengkong, 2015: 1385) bahwa Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kepegawaian dan merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, serta disiplin. Menurut (Hasibuan, 2012: 156) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

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

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal

konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena

turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

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

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi dalam (Rivai, 2008: 75) adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang layak

Pembayaran gaji kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

2. Pujian

Pernyataan tentang sesuatu yang positif pada karyawan dengan tulus dan sejujurnya.

3. Penghargaan

Sesuatu yang diberikan kepada karyawan setelah melakukan sesuatu yang lebih dari yang ditargetkan.

4. Promosi Jabatan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dengan kenaikan jabatan.

5. Fasilitas liburan/rekreasi

Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk liburan dan rekreasi terhadap karyawan yang berprestasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Amir, 2015 : 5). Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Azwar, 2016: 7). Suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. (Dharma, 2013 : 25).

Menurut Amstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. (Mahajaya & Subudi, 2016: 7079)

Menurut (Sopiah, 2008: 180) lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya (Insan, 2017: 7). Maka dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil,

penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. (Farizki, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) didasarkan kepada asumsi bahwa penilaian dari atas ke bawah melibatkan hubungan empat mata. Atasan memanggil bawahan mereka ke ruang kantornya dan memberitahukan bagaimana kinerja mereka menurut atasan. Atasannya yang lebih banyak berbicara, sedangkan bawahan hanya mendengarkan, belajar dan mencernakan (Dharma, 2013 : 199).

1. Penilaian Atas Diri Sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar bagi pembicaraan dengan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi.

2. Penilaian Oleh Bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya. Tujuannya adalah untuk membuat manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

3. Penilaian Oleh Rekan

Penilaian oleh rekan adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja lainnya.

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016) yaitu sebagai berikut :

1. Personal factor

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. Leadership factor

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Team factor

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factor*

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/ Situational factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Indryani & Budiarti, 2016a). Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian tersebut, yakni :

1. Efektivitas.
2. Tanggung jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Menurut Yuwalliatin dalam (Katim & Wiliyawati, 2016) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja.

2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
5. Perencanaan kegiatan.

Menurut (Farizki, 2017), adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
2. Ketetapan waktu.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Mahajaya & Subudi, 2016) menyatakan indikator kinerja pegawai (karyawan) diukur seperti :

1. Prestasi kerja.
2. Kejujuran.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.
6. Ketepatan waktu.
7. Kecepatan kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja.

Kemudian yang diukur dalam variabel kinerja menurut Sedarmayanthi dalam (Setiawan & Mujiati, 2016) yaitu :

1. Prestasi kerja

Keterampilan yang dimiliki karyawan untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam penyelesaian tugas.

2. Tanggung jawab.

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

3. Kejujuran.

Penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

4. Kerja sama.

Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan sekerjanya.

5. Ketepatan waktu.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Rivirega, 2013)	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

2	(Farizki, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya. 3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.
3	(Deikme, 2013)	Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua.
4	(Mahajaya & Subudi, 2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung	Analisis Statistik Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung 3. Lingkungan kerja

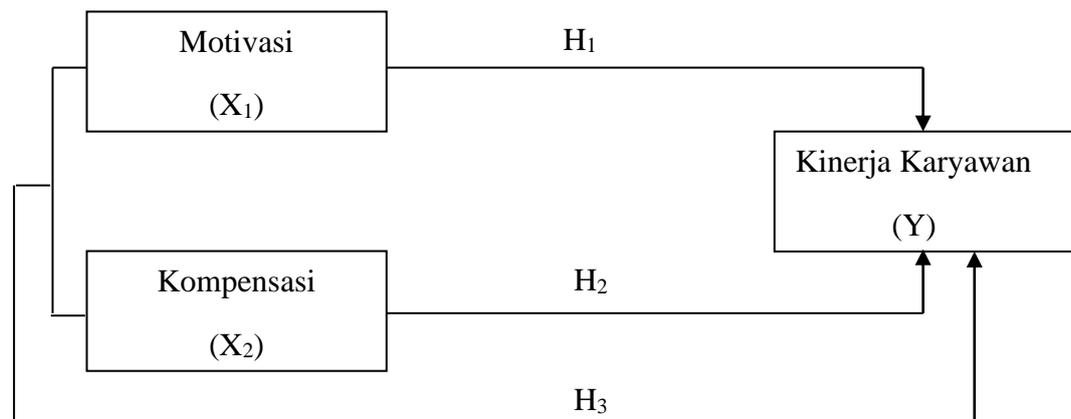
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.
5	(Triyanto et al., 2016)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Inti Pangan Tangerang	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Inti Pangan Tangerang
6	(D. I. Jeffrey & Dantes, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 2. Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 3. Lingkungan Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.
7	(Elqadri, Priyono, Putri, & Chandra, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various

		pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries		Industries. 2. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh secara signifikat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 3. Pemberian Insentif terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries. 4. Terbukti adanya pengaruh yang signifikat antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.
--	--	---	--	---

Sumber: Peneliti Terdahulu oleh (Rivirega, 2013), (Farizki, 2017), (Deikme, 2013), (Mahajaya & Subudi, 2016), (Triyanto et al., 2016), (I. Jeffrey & Dantes, 2017) dan (Elqadri, Suci, & Chandra, 2015)

2.3. Kerangka Pemikiran

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah motivasi dan pemberian kompensasi. Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan, serta pemberian kompensasi yang baik pula akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2018)

2.4. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran dan asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam

H3 : Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kintamas Mitra Dana Kota Batam.