BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016: 141) Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan khususnya. Motivasi yang memberikan mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Motivasi adalah serangkain sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *insible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan ekternal perusahaan. Selain motivasi ini juga dapat diartikan sebagai dorongan idividu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya.

Menurut Arif Yusuf hamali (2016: 130) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap *antusiasme* dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Ada beberapa teori kebutuhan menurut Sunyoto (2012: 12) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

   Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebaginya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

   Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya akan kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan Sosial

   Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaiutu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ingin dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, kemampuan atas keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

   Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari yang paling tinggi, Aktualisasi berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.1.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2016: 152) teori motivasi diklasifikan manjadi beberapa bagian:

1. Teori Kepuasan *(Content Theory)*

   Teori kepuasan mendasar pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepausan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dlam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut:

   a. Federick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fiik/biologisnya, berbnetuk uang,/barang hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja lebih giat lagi, bilamana ia mendapatkan materi yang mempunyai kaitannya dengan tugas-tugasnya.

b. Maslow's Need Hierarchy Theory

kebutuhan hierarki mengikuti teori jamak yakni berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan sesorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan telah terpenuhi muncul kebutuhan tingkat ketiga dan sterusnya sampai tingkat kebutuhan elima. Dasar teori hierarki kebutuhan adalah:

1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila kahir hayatnya tiba
2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi *motivator*
3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu:
   a) Kebutuhan fisik dan biologis *(Physiological Needs)*
   b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan *(Safety and Security Needs)*
   c) Kebutuhan sosial *(Affiiliation or Acceptance Needs or Status Needs)*
   d) Kebutuhan akan penghargaan atau *prestise (Esteem or Status Needs)*
   e) Aktualisasi diri *(Self Actualization)*

c. Herzerg's Two Factors Motivation Theory

Teori motivasi dua faktor atau Herzberg's *Two factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor

Higienis). Menurut Herzberg orang menginginkan dua macam kebutuhan yaitu: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau maintance factor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kkesehatan batiniah dan faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkain kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus dapat diperhatikan dalam memotivasi bawahan, anatara lain sebagai berikut:

1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang mencakup perasaan berpresastasi, bertanggung jawab, keamuan, dapat menikmati pekerjaa itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
2) Hal-hal yang mengecewakan karyawannya adalah terutama faktor yang bersifat embel embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain
3) Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencarai-cari kesalahan.

Hal ini dapat dipahami kebutuhan ini mempunyai pengaruh dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Ini adalah salah satu tantangan bagaimana

suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat menstumulasikan dan menantang pekerja serta memberikan kesempatan baginya untuk maju.(Hasibuan, 2016: 159)

d. Teori X dan Teori Y. Mc.Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratis). Teori X (teori tradisional), penganut teori ini didefinisikan dengan ciri-ciri seperti, rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja, umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melakukan pekerjaannya, karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi. Teori Y (teori demokratik), penganut teori ini didefinisikan dengan ciri-ciri seperti rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama dengan wajarnya dengan bermain-main dan istirahat, dapat menanggung tanggung jawab dan bermabisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal, kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya utuk memecahkan persoalan dan penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan padanya, selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran organisasi (Hasibuan, 2016: 160)

e. Teori Motivasi David McCelland *(Achievemeent Motivation Theory)*

Menurut Mccelland, orang yamng mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan *(The Need To Achieve)* yakni mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu yang mempunyai ciri-ciri mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah tetapi tujuan ini cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik, secara pricadi mereka dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasi bila dikerjakan sendiri. Penganut teori ini senang menganut pekerjaan itu dan merasa sangat berkepentingan dalam keberhasilannya sendiri.dalam pekerjaan mereka dapat memberikan gambaran pekerjannya Teori *Mccelland (Achievemeent Motivation Theory)* menyataan ada tiga hal yang memotivasi seseorang yaitu

1) Kebutuhan akan prestasi *(need for achievement)= n Ach*

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yng maksimal. Karyawan akan antusias untuk beprestasi tinggi. Asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi *(need for affiliation)= n Af*

Menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n Af ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut ini:

a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja
b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia dirinya penting
c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan akan kekuasaan *(need for power) = n Pow*

Merupakan daya penggerak yang memtovasi semangat kerja karyawan. n Pow akan merangsang dan memotovasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai keuasaan atau kedudukan yang terbaik, ego manusia akan lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Hasibuan (2016: 162)

2. Teori Motivasi *(Process Theory)*

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan

perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini meruapakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk esok. Jadi hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

3. Teori Pengukuhan *(Reinforcement Theory)*

Teori ini didasarkan pada hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertatutan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang meliputi perilaku itu.

2.1.3 Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

1. Motivasi langsung *(Direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secra langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung *(Indirect Motivation)*

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja

atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif Hasibuan, (2016: 149)

2.1.4 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

2. Motivasi Negatif (Insentif 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.

2.1.5 Indikator Motivasi

Menurut Sanusi (2012: 68) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuan Fisologis (*Physiological Needs)*, adalah kebutuah dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebebutuhan keamanan dan rasa aman *(Safety and seccurity needs,)* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamtan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial *(sosial needs)* adalah kebutuhan yang meliput akan kasih sayang rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan
4. Kebutuhan harga diri *(esteem needs),* adalah kebutuahn akan harga diri dan penghargaan dari orang lain sperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian
5. Kebutuhan aktualisasi diri *(self actualization)* adalah meliputi tercapainnya potensi diri dan pemenuhan diri.

2.2 Kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keungan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama

bekerja. Sebaliknya bagi karyawan kompensasi merupakan hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan, artinya dalam menentukan besarnya hatuslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh kerana itu, menurut Kasmir (2016: 234) untuk menentukan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Sesuai

   Pemberikan kompensasi haruslah sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemerintah menetapkan batas minimal syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada. Atau kompensasi juga harus diberikan sesuai dengan perjanjian dengan serikat pekerja dan manajer. Artinya sebelum telah ada kesepakatan anatar kedua belah pihak, dimana serikat pekerja atau buruh merupakan perwakilan dari karyawan.

2. Sama

   Pemberian kompensasi haruslah sama kepada setiap orang sesuai usaha dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini jangan sampai terjadi diskriminasi dengan berbagai alasan. Seseorang yang memiliki usaha dan kemampuan yang kebih tentu akan memperoleh hasil yang lebih, demikianlah sebaliknya, jika tidak memiliki kemampuan atau usaha tentu akan mendapatkan sesuai dengan usaha dan kemampuannya pula.

3. Seimbang

   Perusahaan akan membayar kompensasinya lebih banyak jika memperoleh keuntungan, makin tinggi keuntungan yang diperoleh maka kompensasi juga ikut bertambah. Demikianlah pula sebaliknya jika perusahaan tidak memperoleh keuntungan bahkan mungkin mengalami kerugian, maka hal ini tentu akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi atau masalah akan berkurang.

4. Efektif Biaya

   Dalam perusahaan akan mengalami tingkat keuntungan yang melebihi target, maka sebaliknya, tidak memberikan kompensasi atau pembayaan yang berlebihan. Sebaliknya jika hal seperti ini maka kompensasi diberikan secara wajar atau tidak berlebih .

5. Aman

   Pemberian kompensasinya kepada karyawan harus dapat membantu kebutuhan dasar hidup karyawan. Jangan sampai kompensasi yang diberikan membuat karyawan serba tidak berkecukupan. Bahkan mungkin hidup di bawah standar yang wajar bagi seorang karyawan.

6. Pemberian Insentif

   Pemberian kompensasi akan menambah motivasi kerja karyawan makin kuat. Seseorang memperoleh kompensasi berupa insentif akan termotivasi lebih kuat untuk bekerja lebih baik lagi dari yang lain atau sebelumnya. Jadi pemberian kompensasi harus dapat memotivasi karyawan untuk bekrja lebih giat lagi

7. Bisa diterima Karyawan

   Pemberian kompensasi kepada karyawan wajar untuk perusahaan. Demikianlah pula untuk pribadi karyawan juga dinilai wajar. Dengan demikian, akan tercapai kesepakatan antara keduanya, sehingga dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi.

2.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan komensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 236) pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Memberikan Hak Karyawan

   Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atas perusahaan kepada karyawnnya.

2. Memberi Rasa Keadilan

   Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa danya akan memberikan rasa keadilan. Karyawa merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

   Pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualits untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka kan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4. Mempertahankan Karyawan

   Pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang susuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja tidak baik. Pada akhirnya *turnover* karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

5. Mengahargai Karyawan

   Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas seagala jerih payahnya. Dengan dihargai maka perusahaan juga akan mengharagai perusahaan. Dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahannya.

6. Pengendalian Biaya

   Pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran

kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover,* maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi.

7. Memenuhi Peraturan Pemerintah

   Pemberian yang sesuai dengan aturan dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung progam pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah makan akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik didalam maupun diluar perusahaan.

8. Menghindari Konflik

   Dengan adanya kompensasi perselisihan pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan. Dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar seacara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

2.2.2 Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 238) pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya.

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi:

1. Loyalitas Karyawan Meningkat

   Pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

   Pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan

3. Motivasi kerja meningkat

   Pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk bekerja keras. Demikianlah sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik.

4. Semangat kerja meningkat

   Pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja, upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

5. Kinerja karyawan meningkat

   Pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini akan dilakukan karena makin tinggi kinerjanya yang dihasilkan maka akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya kurang, maka kompensasi yang diperoleh juga relatif lebih rendah.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

   Pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti, sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan mengganggu kegiatan perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi

Pemberian kompensasi yang benar dan layak akan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang meruapakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain juga akan meningkat. Demikin juga sebaliknya, jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruh sumber daya manusia.

Variabel yang mempengaruhi hubungan dan pengaruh terhadap kompensasi atau sebaliknya yakni terhadap:

1. Motivasi kerja

Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dalam teori dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja. Kompensasi juga sangat mempengaruhi motivasi kerja. Jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja juga akan menguat. Demikian juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah. Jadi hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sangat kuat. Dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi kompensasi secara tidak langsung tetapi melalui kinerja

2. Semangat kerja

Semangat kerja akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya. Karyawan bersemangat dan berupaya untuk menjalankan

aktivitas kerjanya karena kompensasi yang diterimanya wajar atau meningkat.Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima layak atau wajar maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun dan hal ini tentu berdampak kepada hal-hal lainnya seperti kinerjanya. Jadi semnagat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kompensasi, tetapi melalui variabel lain.

3. Suasana kerja

Kompensasi juga memiliki hubungan atau pengaruh terhadap suasana kerja, jika kompensasi diterima layak dan wajar maka suasana keja menjadi kondusif. Karyawan tidak perlu bergunjing kepada hal-hal yang tidak perlu Dengan pemberian kompensasi yang layak dan wajar maka suasana kerja akan menajadi nyaman dan tentram, namun demikian pula sebaliknya, jika kompensasi yang dibayar tidak sesuai dengan harapan maka suasana kerja akan tidak nyaman dan bahkan terjadi kegaduhan

4. Jenjang karier

Hubungan kompensasi dengan jenjang karier dapat berpengaruh secara tidak langsung. Dengan meningkatnya kompensasi maka akan meningkatnya kinerja dan pada akhirnya mmpengaruhi jenjang kariernya karena meningkat kinerjanya. Jadi hubungan kompensasi dengan jenjang karier berpengaruh tidak langsung tetapi terlebih dahulu melalui variabel lain, demikian pula sebaliknya.

5. Komitmen

Kompensasi yang layak dan benar akan mampu meningkatkan kimitmen karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Karyawan berusaha untuk memenuhi

kewajibannya kepada perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak layak dan wajar, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan juga akan luntur atau menurun.

6. Kepuasan kerja

Kompensasi juga mempunyai hubungan erat dengan kepeuasan kerja karyawan jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak kepada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

7. Kinerja

Kinerja karyawan juga memiliki hubungan erat dengan pemberian kompensasi . Jika kompenssi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak pada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun

8. Loyalitas

Jika kompensasi diberikan secara layak dan benar dan wajar maka kualitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu merugikan perusahaan

9. Turnover karyawan

Turn over karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan, karyawan akan terus bertahan dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkankannya.

10. Kualitas kerja

Kualitas kerja akan meningkat secara tidak langsung jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar. Karyawan akan senang dan bersemangat untuk bekerja, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerjanya dari semula kurang baik dan lebih baik lagi. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan benar maka hal sebaliknya akan terjadi.

11. Efisiensi biaya

Kompensasi juga akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap efisiensi biaya, artinya jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar, maka karyawan bekerja secara benar sehingga, tidak ada waktu yang terbuang dan pemborosan biaya yang tidak perlu. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan benar maka karyawan akan bekerja masa bodoh. Sehingga banyak pekerjaan yang membuang waktu dan biaya seharusnya tidak perlu terjadi.

Artinya jika kebijakan pemberian kompensasi yang wajar dan benar haruslah dilakukan . Hal ini karena pengaruh kompensasi terhadap berbagai aspek

sangatlah besar. Hanya saja dalam praktiknya dalam kasus-kasus tertentu tidak semua kompensasi memiliki pengaruh dan kalaupun ada tidak cukup signifikan. Namun secara umum pengaruh kompensasi sangat signifikan dan harus diperhatikan secara sungguh-sungguh oleh pihak manajemen.

Sedangkan kompensasi (X_2) adalah komponen penting dalam hubungan dengan karyawan dalam bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mecapai keinginan perusahaan yang lebih baik lagi.

2.2.4 Indikator kompensasi

Menurut M.Yani (2012: 143-144) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

   Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran hukum dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Oragnisasi Buruh

   Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang

berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas, hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

5. Biaya hidup

Faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015: 81) Kinerja merupakan konsep yang Sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. konsep kinerja lebih banyak bersifat kontektual padahal setiap konteks mmepunyai indikator yang berbeda-beda. Sehubungan dengan itu, untuk mendefinisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu mislanya karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer transportasi. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana yakni sebuah tampilan tentang sesuatu atau seseorang. Bila ingin menguraikan sebuah konsep kinerja secara utuh, maka kita perlu memberikan konteksnya misalnya kinerja karyawan, kinerja kelompok kerja, kinerja perusahaan, kinerja transportasi, kinerja komputer.

Kinerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas dalam beberapa buku dapat disamakan dengan kinerja yaitu merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja dalam sistem organisasi tersebut, termasuk

sistem manajemen sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa ang dimaksud dengan kinerja ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya suatu sistem dapat dikatakan produktif atau berkinerja tinggi apabila masukan yang di proses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar.maka dapat dikatakan bahwa sistem memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja suatu sistem. Kinerja sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi dengan rangkaian output atau produk itu sendiri, sehingga banyak orang menyamakan pengertian kinerja dengan produktivitas.

Produktivitas berasal dari kata “produktiv” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya yang didalamnya terdapat etos atau kinerja.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap kinerja pegawai berbeda, perbedaan tersebut tentu disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Efektivitas dan Efisien

   Kinerja seorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

   Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3. Disiplin

   Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliput ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai

4. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevalusi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, Menurut Sedarmayanti (2011: 264) Tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khusunya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat anatara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khusunya kinerja karyawan dalam bekerja
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan menilai akan lebih meperhatikan dan mengenal bawahannya atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 264) Manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan, melaui penilaian kinerja terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya progam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
4. Penyesuaian kompensasi, melalui penilaian pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya
5. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi, kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

2.3.4 Indikator kinerja karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012: 233-244) Standar pekerjaan dapat ditentukan dari:

1. Jumlah pekerjaan

   Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap

pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memnuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja. Ini

menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadirannya karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuanannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.4 Penelitian terdahulu

Berikut ini akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti lain yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Kansil & Rusthono, 2015) mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Inti pindad mitra sejati. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial budaya organisasi berpengaruh sebesar 36,6% dan motivasi berpengaruh sebesar

43,2% terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%

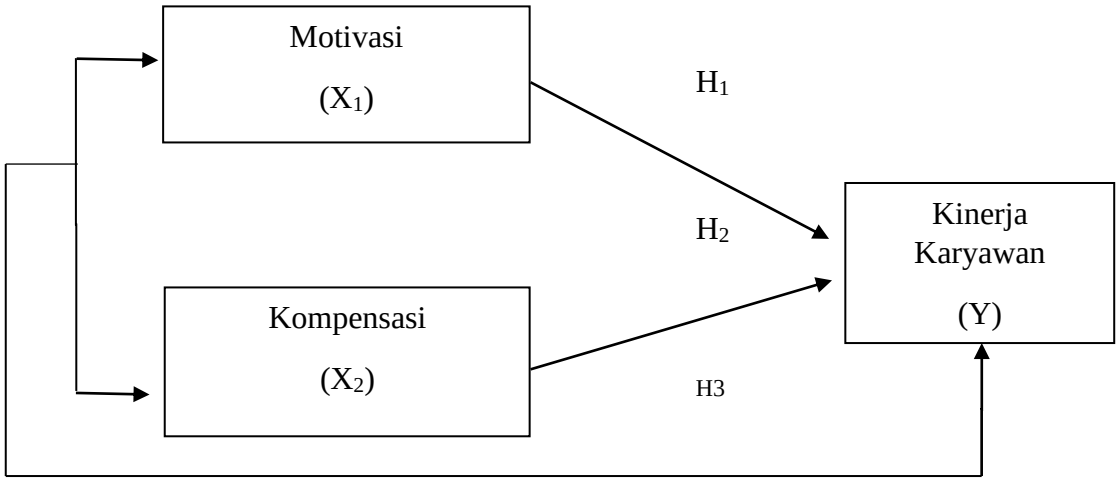
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sendow, 2016) mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara pasrsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh sigifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Sahlan et al., 2015) mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Adolfina & Genita Lumintang, 2015) mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendapatan daerah Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Syamra, 2016) mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata Di Kota Padang.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014) mengenai *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. *" The results of this study show that significant and positive relationship exists between employee motivation and employee performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan, dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan, dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; dan motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

2.5 Kerangka pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dalam landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan.



Sumber: Diolah Oleh Penulis

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis rumuskan pada sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

$H_{1.}$ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam

$H_{2.}$ Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam

$H_{3.}$ Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam.