

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengertian kompensasi adalah segala sesuatu balasan jasa yang setimpal yang diterima oleh

pekerja berupa upah / gaji baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga gaji yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.

2.1.1.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi yaitu :

1.1 Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

1.2 Kepuasan kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

1.3 Pengadaan efektif

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

1.4 Motivasi

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

1.5 Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

1.6 Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

1.7 Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

1.8 Pengaruh pemerintah

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

2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

- a. Upah dan Gaji (Kompensasi dalam bentuk langsung). Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya di bayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji , yaitu :
 1. Tingkat Bayaran
 2. Struktur Bayaran
 3. Menentukan Bayaran Secara Individu
 4. Metode Pembayaran
 5. Control Pembayaran.

- b. Keuntungan dan Pelayanan. Keuntungan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat dilakukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit (keuntungan) bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan.

Adapun kriteria keuntungan adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, took perusahaan, *discount* (potongan harga) ,produk perusahaan, ada program rekreasi atau darmawisata.

2.1.1.3 Indikator Kompensasi

Menurut Wahyu Riandani dalam (Umar 2007:16) indikator kompensasi yang yaitu :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap akan diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

5. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

6. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

Motivasi menurut Fliplo dalam Hasibuan, (2011 ; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Edy (dalam Sutrisno, 2009: 9) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut.

Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009: 110) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Agus Suprijono (2009: 163) menjelaskan motivasi belajar adalah proses yang memberi semangat belajar, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sopiah (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan guna mencapai tujuan.

2.1.2.1 Langkah-langkah motivasi

Menurut Sunyoto(2012: 17) dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitas.

2.1.2.2 Jenis-jenis motivasi

Menurut Sutrisno (2009: 121) tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Aldefer, dan Douglas McGregor (Hasibuan, 1999 dalam (Sutrisno, 2009: 122).

a. F. W. Taylor dengan teori Motivasi Konvensional

Teori konvensional ini termaksud *content theory*, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety*)
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*)
- 4) Kebutuhan pengakuan (*Esteem*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

c. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan untuk mencapai sukses)
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan hubungan sosial)
- 3) *Need for power* (kebutuhan untuk menguasai)

d. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Menurut teori ini pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*)
- 2) Faktor motivasi (*motivation faktor*)

e. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini manfaat kelima tingkat teori Maslow menjadi tiga macam saja.

- 1) *Existence* (Keberadaan)
- 2) *Relatedness* (Kekerabatan)
- 3) *Growth* (Pertumbuhan)

f. Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram yang menganggap manusia itu:

- 1) Malas dan tidak suka bekerja
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
- 3) Memementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.

- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya dari teori X dan Y sebagai berikut:

- 1) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- 2) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

1.1 Teori Motivasi Proses

Teori proses ini sangat berbeda dengan teori-teori kepuasan. Teori ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori

motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan.

a. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

c. Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutisno (2009: 116) motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini dapat kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang lain untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan,
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisor dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang kan mau bekerja mati-matian, mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi karyawan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Edison, dkk (2016: 184) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhnya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Menurut Moehariono(2012: 95) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian perencanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Syaota (2012), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya. Berdasarkan pengertian Mangkunegara, kinerja karyawan hanyalah dilihat dari seberapa besar kualitas dan jumlah yang

dihasilkan (baik itu produk dan jasa). Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011:196), kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Wirawan (2009: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut(Dessy & Sanuddin, 2013)kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan prosedur yang ada.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

MenurutWirawan (2009: 166)indikator dari kinerja adalah :

1. Keterampilan kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab

4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kuantitas pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT EFRA di Kota Tanjung Pinang sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Ririvega Kasenda, 2013) ISSN 2303-1174 Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pt. BangunWenang Beverages Company Manado	Kompensasi (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat.
2.	Ni Made Nurchayani & I.G.A. Dewi Adnyani (2016) ISSN: 2302- 8912 Pengaruh Kompensasi Dan	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi

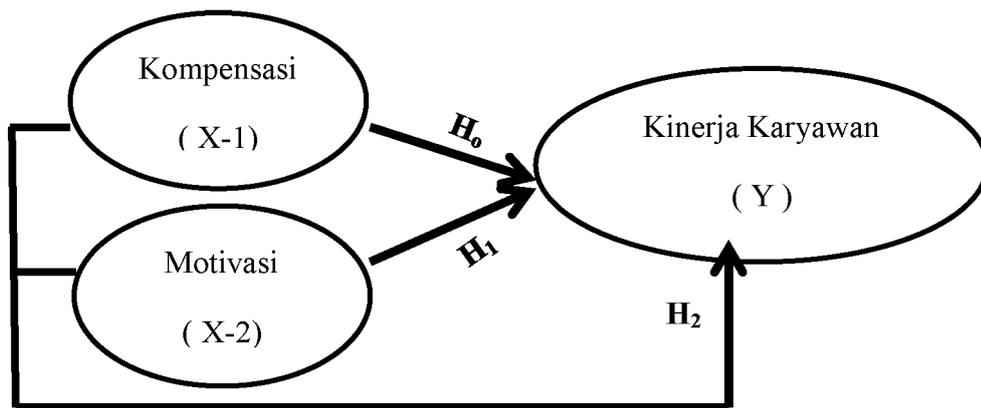
	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.
3.	Nidaul Izzah & Ida Ardiani (2016) ISSN: 1411-0830 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Adapun hasil uji-F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $66,13\% > 3,35$ yang berarti semua variabel bebas (kompensasi = X1, disiplin kerja = X2) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada mechanical division PT Mulia Makmur Elektrikatama.
4.	Erik Martinus & Budiyanto (2016) ISSN: 2461-0593 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji

			t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
5.	Setiawan (2013) ISSN: 2302-6847 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kinerja Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (X3) Kinerja Kantor Pusat (Y)	Hasil penelitian untuk menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sedangkan secara parsial variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, kemudian kinerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, terdapat pengaruh tidak langsungmaupun langsung variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi melalui variabel kinerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintetiskan dari fakta-fakta, observasi, dan telaah perpustakaan, tinjauan pustaka dan landasan teori.

Kerangka pemikiran dikatakan baik apabila dapat mengidentifikasi variabel-variabel penting sesuai dengan permasalahan penelitian dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian ini :



Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis itu berarti patokan, pendirian, dalil yang dianggap benar, juga berarti persangkaan, dugaan yang dianggap benar untuk sementara waktu dan perlu dibuktikan kebenarannya, jadi hipotesis itu merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jalan melakukan penelitian.

Hipotesis merupakan ide inti suatu penelitian. Hipotesis yang dibangun harus fokus dan selektif pada sesuatu yang diteliti, dan tidak banyak mengangkat hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan masalah yang diteliti (Rianse dan Andi,

2008: 87). Dalam kaitannya dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA di Tanjung Pinang
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA di Tanjung Pinang
- H3 : Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA di Tanjung Pinang