

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi (Pengertian)

Seseorang yang bekerja memberikan tenaga dan waktunya kepada perusahaan dan sebagai imbal baliknya, perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan yang sifatnya dapat beragam jenis. Metode yang digunakan perusahaan saat memberi kompensasi bisa memengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam praktiknya, setiap perusahaan memperlakukan metode kompensasi secara bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Metode mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya (Wibowo, 2014:289).

Menurut (Wibowo, 2014:277) kompensasi adalah imbal balik atas gunanya jasa dan tenaga yang telah diberikan oleh seorang pekerja. Kompensasi adalah jumlah paket yang di nawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbaln atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut (Wibowo, 2014:287) mengartikan kompensasi sebagai apa yang diterima karyawan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan. Sedangkan berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Yudianto, 2015:5) kompensasi merupakan imbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan memberikan kontribusi pikiran dan tenaga demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan seseorang yang bekerja memberikan tenaga dan waktunya kepada perusahaan dan sebagai imbal baliknya, perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan yang bentuknya dapat sangat beragam. Metode yang dipergunakan perusahaan dalam memberikan kompensasi tersebut dapat memengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012:135) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan, antara lain yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Biaya hidup.
6. Posisi jabatan karyawan.
7. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
8. Kondisi ekonomi nasional.
9. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.1.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Yudianto, 2015:7) adalah sebagai berikut:

1. Menarik pelamar kerja yang berpotensi

Pada hubungan berupa upaya merekrut dan menyeleksi perusahaan, dalam hal kompensasi yang bisa membentuk dan dipastikan bahwa penawarannya bisa untuk menarik orang yang tepat pada waktunya dan juga yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

2. Pertahankan anggota perusahaan yang baik

Apabila program kompensasi bisa terasa tidak adil baik secara internal atau eksternal, pekerja atau anggota perusahaan yang baik (yang akan dipertahankan perusahaan) mungkin bisa dikeluarkan.

3. Mencapai keunggulan yang kompetitif

Kompensasi mampu dijadikan biaya signifikan agar bisa menjalankan bisnis. Dalam proses meraih keunggulan kompetitif, suatu perusahaan akan memilih untuk mengambil metode komputer sebagai ganti karyawan atau pindah ke tempat yang karyawannya lebih terjangkau.

4. Kokohkan dan tentukan struktur

Metode kompensasi mampu menentukan struktur organisasi, hirarki status dan tingkatan dimana pekerja pada posisi teknik dapat memengaruhi pekerja yang berada bidang lini.

5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beragam jenis aturan hukum yang benar tentang kompensasi, perusahaan harus bisa menyadarkan diri dan menjauhkan diri dari persimpangan terhadap aturan dalam pembayarannya.

6. Meningkatkan produktifitas

Imbalan yang bukan moneter bisa jadi mampu memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan atau anggota organisasi, metode pembayaran nya moneter telah memiliki bukti bahwa terjadi pengaruh terhadap kinerja dan produktifitas.

2.1.1.3. Prinsip-prinsip Pemberian Kompensasi

Prinsip-prinsip pemberian kompensasi menurut (Yudianto, 2015:4) adalah sebagai berikut:

1. Wajar, dengan memberikan perhatian atas perbandingan antara jumlah upah yang paling tinggi dengan upah yang palinh rendah, biaya hidup dan lainnya.
2. Keadilan, harus memiliki poin keadilan baik dalam waktu kerja ataupun prestasi kerja. Secara internal para karyawan yang melaksanakan tugas sejenis harus mendapat kompensasi yang sama pula.
3. Rasa aman, dengan memperhatikan hal yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan dan jabatan.
4. Kejelasan, dalam maksud mudah dihitung atau mudah dimengerti karyawan.
5. Pengendalian biaya, dalam maksud bisa dapat dikendalikan unsur boros.

6. Keseimbangan, adalah harus memperhatikan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan karena hubungan antar pekerjaan.
7. Perangsangan, yang dimaksud mampu memberikan rangsangan pada pekerja untuk memberikan sumbangan yang optimal terhadap perusahaan.
8. Kesepakatan, adalah kompensasi yang dijalankan merupakan hasil kesepakatan atau perundingan antara pihak pekerja dan pihak manajemen.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator yang digunakan dalam Kompensasi menurut Simmamora dalam (Supomo, R dan Nurhayati, 2018:22) adalah sebagai berikut:

1. Upah

Kompensasi pokok yang diterima oleh pekerja, biasanya dikatakan sebagai gaji atau upah yang sering disebut sebagai gaji pokok, selain itu juga terdapat gaji variabel yang merupakan kompensasi yang berkaitan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling dasar dari gaji jenis ini untuk pekerja adalah berupa bonus atau insentif

2. Insentif

Insentif adalah pembalasan secara langsung yang dibayarkan pada pekerja karena hasil kerjanya yang telah melebihi standar yang ada. Insentif adalah bentuk lain dari upah langsung yang diluar dari upah dan gaji yang disebut kompensasi tetap atau sering disebut kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif adalah variabel penghargaan yang

diberikan kepada pekerja dalam kelompok, yang bisa diketahui melalui perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di ungkit untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan.

3. Tunjangan

Adalah balas jasa sekaligus yang diberikan karena telah terpenuhi target kinerja atau uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dilaksanakan jika mencapai target. Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus mampu dipakai apabila memiliki penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

4. Fasilitas

Balas jasa tambahan yang diberikan atas kebijakan perusahaan kepada seluruh pekerja atas upaya dalam peningkatan kesejahteraan para pekerja. Contohnya seperti fasilitas yang ada, yaitu asuransi, tunjangan-tunjangan, dana pensiun dan lain sebagainya.

2.1.2. Pengertian Motivasi

Menurut (Wibowo, 2014:232) motivasi merupakan rasa ingin untuk melakukan sesuatu. Terjadi anggapan bahwa motivasi bisa dipengaruhi dari luar, tetapi sekarang semakin disadari bahwa setiap manusia termotivasi oleh beragam rasa yang berbeda. Diperusahaann kita harus bisa memengaruhi bahawan untuk dapat berjalan sesuai keinginan perusahaan.

Menurut (Wasisto, 2014:40) motivasi adalah rasa ingin untuk melakukan perjuangan atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi sehingga tercapainya tujuan perusahaan dengan syarat tidak menyabakan kemampuan dalam memperoleh kepuasan untuk pemenuhan kebutuhan. Motivasi juga memiliki dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar bisa dan ingin melakukan suatu target yang di tetapkannya.

Menurut (Yudianto, 2015:8) motivasi adalah suatu keunggulan seseorang dalam memberikan arahan pada pekerja dalam perusahaan untuk bekerja secara optimal sehingga target para karyawan dan tujuan perusahaan bisa tercapai semua. Juga menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan keras seseorang dimana diarahkan pada pencapaian target dan tujuan tertentu. Target disini dimaksud bisa berupa kehadiran, produktivitas atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut (Adinata, 2015:142) motivasi merupakan proses psikolog yang membangun dan mengarahkan perillaku dalam pencapaian tujuan. Manajer harus memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil membimbing pekerjaan menuju ke sasaran perusahaan. Motivasi juga merupakan serangkaian proses yang membangun, mengarahkan dan menjaga preilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah kemauan untuk berusaha atau berjuang ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan perusahaan dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan.

2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Kadarisman, 2013:237) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan, antara lain yaitu:

1. Faktor Eksternal
 - a) Dorongan atau bimbingan atasan
 - b) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - c) Lingkungan kerja
 - d) Pemimpin dan kepemimpinannya
2. Faktor Internal
 - a) Tingkat pendidikan
 - b) Pembawaan individu
 - c) Pengalaman masa lampau
 - d) Keinginan atau harapan masa depan

2.1.2.2. Model Motivasi

Menurut (Wasisto, 2014:45) model motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga tipe, yaitu;

1. Tipe tradisional

Dalam hal ini arahan yang sangat penting dari pekerjaan pimpinan adalah membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang berulang-ulang dan menjenuhkan dengan cara yang paling efisien. Prinsip ini beranggapan bahwa pada dasarnya karyawan malas dan dapat dimotivasi kembali dengan imbalan keuangan.

2. Tipe hubungan manusiawi

Tipe ini lebih menganggap dan menitik beratkan penting adanya faktor kontak sosial yang dialami karyawan dalam bekerja daripada faktor kompensasi sebagaimana dikemukakan tipe tradisional. Pada tipe ini pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan sosial dan membuat karyawan merasa berguna dan penting.

3. Tipe sumber daya manusia

Tipe ini timbul sebagai kritik terhadap tipe hubungan manusiawi, bahwa motivasi karyawan tidak hanya kepuasan kerja tetapi dari berbagai faktor. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut tipe ini merupakan pengembangan rasa tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara setiap karyawan atau anggota memberikan sesuatu kepada perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kepentingan masing-masing.

2.1.2.3. Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip (Hasibuan, 2014:152) Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini untuk bertahan hidup, yang terdapat dalam kebutuhan ini merupakan udara, rumah, makan, minum dan sebagainya. Menurut Maslow, keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk giat bekerja dan lebih rajin.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu rasa aman dari terjadinya ancaman keselamatan dan kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarahkan kepada dua bentuk yaitu kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja dan kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, dicintai, mencintai dan interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia tidak ingin untuk hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, mereka akan selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam perusahaan semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri ini memakai kemampuan, keterampilan dan potensinya yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini adalah realisasi lengkap yang berupa potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang dalam mencapai kebutuhannya bisa berbeda satu sama yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pembelajaran dan pelatihan.

2.1.3. Pengertian Kinerja

Bahasa inggris kinerja adalah *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance*, bahwa memiliki arti sebagai hasil pekerjaan atau prestasi dalam kerjaan. Tetapi, sebenarnya kinerja meampunyai arti yang luas, bukan hanya sekedar hasil pekerjaan, tetapi termasuk bagaimana cara pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Riani, Asri, 2013:61) kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pekerja yang relatif pada teman kerjanya, terdapat beragam hasil dan prilaku yang terkait dengan tugas.

Menurut (Hasibuan, 2017:89) kinerja adalah perilaku perusahaan secara langsung memiliki hubungan dengan proses kerja, pencapaian tugas ini merupakan hal dimana tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

Menurut (Wasisto, 2014:32) kinerja adalah tujuan dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan tugas, pekerja harus

mempunyai kemampuan dan tingkat kesediaan tertentu. Kemampuan dan kesediaan pekerja kurang efektif apabila dikerjakannya tanpa melakukan pemahaman terlebih dahulu tentang apa yang akan dijalankan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan nyata dari setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan peranannya pada perusahaan.

Menurut (Katiandagho, Mandey, & Mananeka, 2014:1594) kinerja adalah bayangan prestasi yang ingin dijalankan perusahaan dalam aktivitas hariannya. Suatu perusahaan diperlukan pekerja sebagai sumber daya pendukung utama dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. SDM yang memiliki kualitas biasanya mampu memajukan perusahaan sebagai suatu tempat peningkatan produktivitas dalam kerja.

Menurut (Adinata, 2015:146) manajemen kinerja hanya berfokus pada apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, atasan dan karyawan agar mencapai hasil. Dapat disimpulkan kinerja dimaksud sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja perorangan atau sekelompok didalam perusahaan dalam melakukan pekerjaan utama dan fungsi yang berpedoman pada norma, SOP ukuran dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil dari suatu kerjaan baik itu bentuk kualitas maupun kuantitas yang diselesaikan oleh karyawan dimana tingkat produktivitas seorang karyawan tergantung pada perilaku asli yang ditunjukkan sesuai apa perannya dalam organisasi.

2.1.3.1. Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut (Wasisto, 2014:49) tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
2. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja karyawan pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan.
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan posisi.
6. Membantu meningkatkan kinerja. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja karyawan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wasisto, 2014:54) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kompensasi, budaya organisasi, motivasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen perusahaan dan lingkungan kerja.

1. Motivasi

Motivasi merupakan rasa ingin untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih maksimal menempu tercapainya tujuan perusahaan dengan syarat tidak mengabaikan keahliannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, keyakinan dan prinsip utama yang berupa landasan bagi sistem dan prakteknya manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan mengkokohkan prinsip-prinsip yang ada.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh hasil yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dia berikan kepada perusahaan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses manajemen kegiatan dari perseorangan atau kelompok dalam mencapai tujuan dalam kondisi tertentu.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dasar terhadap pekerjaannya sendiri, yang menyatakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan jumlah yang mereka setuju dan mereka terima.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk bimbingan yang berusaha membentuk sikap, pengetahuan dan perilaku pekerja sehingga para pekerja ikhlas untuk berusaha bekerja kooperatif bersama para rekan yang lain sehingga terjadi meningkatkan kinerja kerja.

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting dalam memantau manajemen dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pekerja yang melaksanakan pekerjaannya.

8. Komitmen perusahaan

Komitmen perusahaan atau loyalitas karyawan merupakan tingkatan di mana karyawan mengenal perusahaan dan keinginan untuk melanjutkannya secara aktif dalam mengikutinya.

2.1.3.3. Pengukuran Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014:288) pengukuran kinerja diperlukan agar bisa menentukan apakah dalam proses pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dijalankan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah mencapai target sesuai dengan apa diharapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritaskan perhatian.
5. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.
6. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
7. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.

Menurut (Wibowo, 2014:289) pekerja yang melakukan pengukuran kinerja harus memenuhi syarat-syaratnya diantaranya yaitu:

1. Harus bermotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar.
2. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.

3. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
4. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat. Menurut Gomes dalam (Syaifullah, 2018:5) indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan pekerjaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kehadiran di tempat kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

4. Sikap Kooperatif

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Saleleng, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang akan mengungkap hubungan kausal antara variable bebas dengan variabel terikat. Juga dalam penelitian ini meneliti hubungan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, dan seberapa besar pengaruh tersebut.
2	(Sahlan, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. 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.
3	(Putra, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan	Hasil yang dimiliki pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hendaknya pemimpin memberikan fasilitas yang baik guna mendukung pekerjaan karyawan dan memberikan motivasi positif

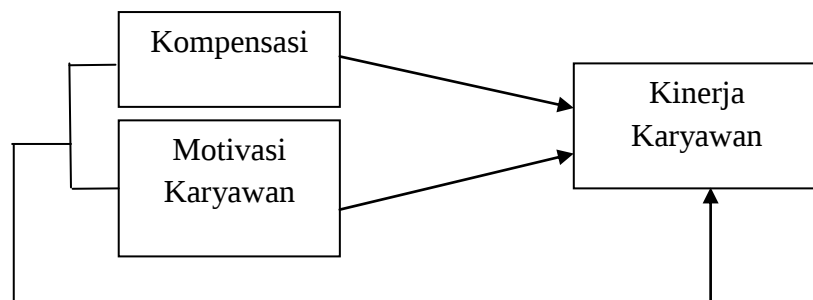
			untuk meningkatkan semangat kerja serta.
4	(Syaifulh, 2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini dimotivasi oleh kurangnya kompensasi, yaitu upah, yang diberikan oleh PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya kepada pekerja produksi yang tidak mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Jumlah kompensasi yang diberikan oleh PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terutama jumlah upah secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.
5	(Yudianto, 2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Industri Karoseri Argasa Magelang, Jawa Tengah	Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan nyata antara kompensasi yang optimal dengan meningkatnya kinerja karyawan, dibuktikan dengan F hitung sebesar 79,639. Kompensasi finansial berpengaruh lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6	(Novita, 2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Adidayah Tangguh Di Kabupaten Pulau Taliabu	Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu sebanyak 46 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk uji t variabel motivasi tidak

			berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7	(Katiandagho et al., 2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan/simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Putra dan Subudi (2011) dengan judul pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit Bali.
8	(Adinata, 2015)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung	Adapun pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung dimana besarnya pengaruh simultan sebesar 78% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian pihak perusahaan dalam hal ini KJKS BMT TAMZIS Bandung perlu meningkatkan peranan budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya
9	(Widagdo, 2018)	Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment	Based on the result of test data, the result obtained: (1) $0.046 < 0.05$ Compensation to Employee Performance. (2) $0.022 < 0.05$ Compensation to Commitment. (3) $0.047 < 0.05$ Motivation to Employee Performance. (4) $0.043 < 0.05$ Motivation against Commitment. (5) $0.048 < 0.05$

			Commitment to Employee Performance. (6) Analysis of the effect of Compensation through Commitment on Employee Performance: $0.092 < 0.19$. (7) Analysis of the effect of Motivation through Commitment on Employee Performance: $0.071 < 0.098$. From Influence Compensation, there Influence Motivation and There Influence Organizational Commitment to Employee Performance. Commitment
--	--	--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bayangan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang ada maka hipotesis yang diterapkan pada penelitian ini yaitu:

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi Di Kota Batam.
- H₂ : Motivasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi Di Kota Batam.
- H₃ : Kompensasi dan Motivasi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi Di Kota Batam.