

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Secara teoritis Mangkunegara (2017) menyatakan, bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan Robbins (2008). Sedangkan kinerja menurut Edison, dkk (2018) adalah kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Rivai (2010) merumuskan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Pengertian lain oleh Nimran (2015) Kinerja Karyawan (*Job Performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang di berikan padanya.

Berdasarkan definisi-definisi kinerja menurut para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

#### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2018) menjelaskan, bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, sistem atau prosedur kerja, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi, serta motivasi dan pengakuan.

##### **1. Kompensasi**

Total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

##### **2. Sistem atau prosedur**

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

##### **3. Pemimpin dan kepemimpinan**

Suatu bentuk dukungan dan dorongan yang diberikan pimpinan dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat lagi.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Lingkungan yang baik serta mendukung sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar karyawan satu dengan yang lain berakibat dengan pekerjaan.

6. Kompetensi

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

7. Motivasi dan pengakuan

kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis and Jackson (2012) sebagai berikut:

1. Kuantitas

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

## 2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

## 4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

## 5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan untuk karyawan ataupun seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan supaya bisa meraih tujuan dari perusahaan (Siagian, 2014). Syahyuti (2010) menjelaskan, bahwa motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan pemberian energi penggerak yang menghasilkan kemampuan kerja seseorang supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk meraih kepuasan (Hasibuan, 2014).

Menurut Sutrisno (2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan definisi-definisi motivasi kerja menurut para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari seseorang maupun orang lain untuk melakukan pekerjaan lebih giat lagi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2017)

##### **A. Faktor Intern**

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

##### **1. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal

atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk memepertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

## 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

## 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras

memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

#### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci. Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

#### 5. Keinginan untuk berkuasa

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

### B. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

#### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

## 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menhidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi kerja para karyawan.

## 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

## 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada

jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukanya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

#### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

#### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus diptuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan

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

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2009), mengemukakan bahwa ada cara untuk mengukur motivasi kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### **1. Daya Pendorong**

Daya pendorong adalah semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus

#### **2. Kemauan**

Kemauan adalah dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

#### **3. Kerelaan**

Kerelaan adalah keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

#### **4. Membentuk Keahlian**

Membentuk keahlian adalah kemampuan untuk membentuk sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat dirasa dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

## 5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

## 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran atau kewajiban.

## 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.

## 8. Tujuan

Tujuan adalah tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang sudah dilaksanakan sebelumnya.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja

mereka. Sedangkan menurut Rivai (2011) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi kompensasi menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah bantuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terhadap pengorbanan, waktu terhadap hasil kerjanya yang telah diberikan kepada perusahaan.

#### **2.1.3.2 Kompensasi Finansial**

Menurut Bangun (2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Rivai, 2013).

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009).

Pendapat tersebut juga dikatakan oleh Yani (2012), menyatakan bahwa kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya dan lain sebagainya.

Berdasarkan definisi-definisi kompensasi menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas kepada perusahaan.

#### **A. Jenis Kompensasi Finansial**

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

## 2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya.

### **2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

#### 1. Tingkat biaya hidup.

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

#### 2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan

dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan.

6. Peranan serikat buruh.

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kompensasi**

Adapun indikator dari kompensasi yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2009) yaitu :

1. Tingkat bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2. Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan bayaran individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4. Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang diberikan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Motivasi Kerja (X) Kinerja (Y)	Kuantitatif dengan Analisis Regresi linier Sederhana	Motivasi Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro
2.	Syahrul Ramadhan, dkk (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
3.	Angga Putra Samudra, dkk (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Kompensasi Finansial (X) Kinerja (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi Finansial Langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja
4.	Sindi Larasati (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)
5.	Faza Hudiya	Pengaruh	Kompensasi	Kuantitatif	Secara kausal

	Tamma dan Dadang Iskandar (2015)	Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama)	Finansial (X) Kinerja Karyawan (Y)	menggunakan analisis regresi sederhana	Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Yesmira Syamra (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata Di Kota Padang	Kompensasi Finansial (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Teknik analisis menggunakan analisis jalur	Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial dan Motivasi terhadap Kinerja
8.	Ratna Ursul Setiadi, et.al (2016)	The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian Kuantitatif	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif, signifikan, dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk
9.	Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013)	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PNS dan tetap Non PNS pada PTIIK Universitas Brawijaya	Kompensasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (Z) Kinerja (Y)	Teknik analisis menggunakan analisis jalur	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja 2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja

					3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja
10.	Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Kompensasi finansial (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	1. Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan
11.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

*Sumber : Penelitian Terdahulu*

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu antara lain :

#### 1. Peneliti ke-1

##### a. Persamaan

Pada variabel bebas dan variabel terikat, dimana motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Selain itu persamaan dalam metode

penelitian yang digunakan dalam penelitian peneliti terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan dalam judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu motivasi (X). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, sedangkan tempat penelitian yang dilakukan peneliti di UD. Dua Putra Sumobito.

2. Peneliti ke-2

a. Persamaan

Memiliki persamaan pada variabel bebas dan terikat, dimana kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada tempat penelitian dan responden penelitian, yakni penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perawat rumah sakit islam dinoyo malang, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian produksi UD. Dua Putra Sumobito.

### 3. Peneliti ke-3

#### a. Persamaan

Terdapat persamaan persamaan variabel bebas dan terikat, dimana kompensasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode yang penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.

#### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan dalam judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu kompensasi (X). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di PT. Bank Jatim Cabang Malang, sedangkan tempat penelitian yang dilakukan peneliti di UD. Dua Putra Sumobito.

### 4. Peneliti ke-4

#### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi, dan variabel terikatnya kinerja. Serta metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda.

#### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variabel dan tempat penelitian. Dimana penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yakni motivasi kerja (X) dan tempat penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu di Telkom jabar barat utara (witel bekasi), sedangkan tempat penelitian yang dilakukan peneliti di UD. Dua Putra Sumobito.

## 5. Peneliti ke-5

### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas dan terikat, dimana kompensasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode yang penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan dalam judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu kompensasi (X). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di CV. Qitarabu Jaya Utama, sedangkan tempat penelitian yang dilakukan peneliti di UD. Dua Putra Sumobito.

## 6. Peneliti ke-6

### a. Persamaan

Memiliki persamaan pada variabel bebas dan terikat, dimana motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada tempat penelitian, yakni penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Sinar Jaya, sedangkan peneliti melakukan penelitian di UD. Dua Putra Sumobito.

## 7. Peneliti ke-7

### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, dimana kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas, serta kinerja sebagai variabel terikat.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada tempat penelitian, responden, dan metode penelitian. Yakni metode yang digunakan menggunakan analisis jalur, sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Serta responden dan tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yakni guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian produksi UD. Dua Putra Sumobito.

## 8. Peneliti ke-8

### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, dimana kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas, serta kinerja sebagai variabel terikat. Menggunakan penelitian kuantitatif.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada tempat penelitian, dimana tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu di PT. Semen Indonesia, sedangkan peneliti melakukan penelitian di UD. Dua Putra Sumobito.

## 9. Peneliti ke-9

### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variabel bebas, yakni budaya organisasi(X2) yang tidak peneliti teliti, dan variabel motivasi kerja sebagai (Z) yang tidak peneliti teliti. Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu pada Pegawai PNS dan tetap Non PNS pada PTIIK Universitas Brawijaya, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada karyawan produksi UD. Dua Putra Sumobito.

## 10. Peneliti ke-10

### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas dan terikat, dimana kompensasi finansial sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Sama-sama menggunakan pendekatan kauntitatif.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variabel bebas, dimana ada variabel gaya kepemimpinan (X2) yang tidak peneliti teliti, dan di penelitian terdahulu variabel motivasi kerja sebagai (X3). Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu pada Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada karyawan produksi UD. Dua Putra Sumobito.

## 11. Peneliti ke-11

### a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat, dimana kompensasi finansial dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja sebagai variabel terikat. Teknik analisis sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

### b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada tempat penelitian, dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian pada karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda, sedangkan peneliti pada karyawan UD. Dua Putra Sumobito.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan. Secara konseptual kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara lain motivasi kerja dan kompensasi.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Dengan

adanya dorongan motivasi dalam diri seseorang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi kinerja karyawan, tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Perasaan senang dalam bekerja sebagai refleksi dari motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Dalam hal ini dibuktikan dengan penelitian Yuli Suwati (2013) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Tunas Hijau Samarinda)

### **2.3.2 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar kinerja semakin meningkat. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, bonus, dan insentif. Karyawan yang mendapat kompensasi finansial sesuai dengan tugas yang telah dikerjakan dapat memiliki kinerja dengan baik. Sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diterima karyawan kurang memadai dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka kinerja dapat menurun. Seperti halnya, kompensasi finansial tidak langsung yang berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Apabila

karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya, maka karyawan merasa senang dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin baik.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tamma dan Iskandar (2014) yang dalam penelitiannya menunjukkan kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

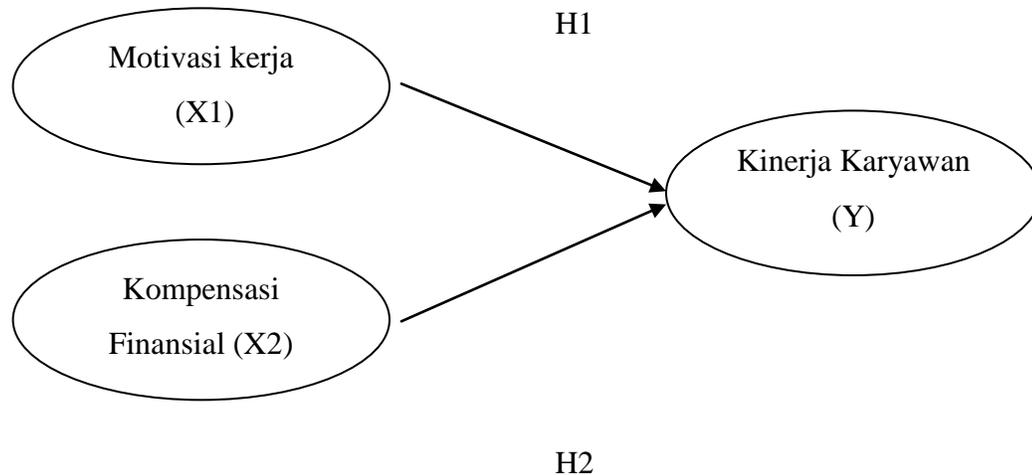
Berdasarkan beberapa teori yang diungkapkan oleh para ahli dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Kompensasi dan Motivasi Kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sebagai bentuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja sebagai salah satu tolak ukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama kurun waktu tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan maka diperlukan motivasi yang tinggi bagi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Jika karyawan memiliki motivasi yang baik maka dapat mencapai hasil kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian semakin

tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan. Berbicara mengenai kinerja, diharapkan karyawan antusias dapat memberikan performa kerja yang baik. Agar kinerja karyawan mencapai hasil yang maksimal, maka diperlukan pemberian kompensasi yang tepat dan motivasi yang tinggi. Secara tidak langsung, jika berjalan secara bersamaan, kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi finansial memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Jika kompensasi dirasakan layak dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya, maka kinerja karyawan yang dihasilkan dapat meningkat. Sebab kompensasi merupakan faktor penyemangat dalam bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan selain motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber : Data diolah peneliti(2020)*

Keterangan :

X1 : Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X2 : Variabel Independen (Kompensasi Finansial)

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual yang telah peneliti buat, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Putra Sumobito.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di UD. Dua Putra Sumobito.