

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka ini membahas penelitian sebelumnya yang serupa dengan yang dilakukan. Berikut kajian tentang kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan yang bertujuan sebagai sumber rujukan empiris penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel/Jurnal	Penulis	Jenis Penelitian	Variabel penelitian	Simpulan
1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda (2014)	Usaman Fauzi	Kuantitatif	Kompensasi (X) Kinerja (Y)	kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terbukti signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan oleh karena itu pihak Perusahaan hendaknya menaruh perhatian lebih terhadap variabel-variabel diatas agar karyawan bisa merasa puas atas pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Trakindo Samarinda

2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA (2019)	Agung Surya Dwianto	kuantitatif	Kompensasi (X) Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, bahwa presentase kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia
3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Piramida Bandung (2019)	Jentot Tugiyono	Kualitatif	Motivasi Kerja (X) Kinerja (Y)	Motivasi kerja karyawan LPK Pramidia dikategorikan tinggi, dan setiap karyawan setuju untuk memiliki motivasi (terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi kekuasaan) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang kuat antara variabel motivasi (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan) terhadap kinerja.

4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang (2021)	Rahmad Ardhiansyah, Mei Retno, Hesty Prima Rini	Kuantitatif	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y)	Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV Pelita Offset dan Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang terdapat dalam perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV Pelita Offset.
5	pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake	Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati	Kualitatif	Kompensasi Finansial (X) Kinerja (Y)	Kompensasi yang diberikan oleh Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi

	View Estate) Kalimantan Barat.				finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan
6	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Trio Motor Tanjung) (2021)	Misna, Hj. Sulastini, Azzahraty	Kuantitatif	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y)	Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung, (2) disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung dan (3) motivasi kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trio Motor Tanjung

7	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Liam Rent (2021)	Mega Widya Yanti, Talita Tawaddude, Triyaningsih	Kuantitatif	Disiplin (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Liam Rent
8	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut) (2018)	Deri Alan Kurniawan, Hani Siti Hanifah	Kuantitatif	Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut. Adapun hasil skoring tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah terdapat pada indikator pengalaman memimpin, di mana pengalaman memimpin

					merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan
9	pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima (2021)	Katarina, Firmansyah Kusumayadi	Kuantitatif	Motivasi Kerja (X1) Disiplin (X2) Produktivitas Kerja(Y)	Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima. Peningkatan motivasi kerja yang dilakukan baik melalui pelatihan-pelatihan ataupun kompensasi yang berbasis kinerja telah menciptakan dorongan yang positif bagi karyawan.
10	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (2018)	Anik Irawati	Kuantitatif	Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan sudah seharusnya meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya.

Menurut Sukmawati (2008), kinerja adalah mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif dan tingkat prestasi seseorang dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas

Anwar Prabu Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Edy Sutrisno (2016) Kinerja adalah sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa penjelasan kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah besar kecilnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan juga baik buruknya kontribusi karyawan terhadap suatu perusahaan.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Martoyo, 2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

A. Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik

B. Motivasi

Rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya

C. Kepuasan kerja

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

D. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain

E. Lingkungan kerja

Kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) indikator dari kinerja adalah:

A. Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.

B. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

C. Tanggungjawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

D. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

E. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

F. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

G. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

2.2.2 Kompensasi Finansial

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2009), kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang

memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting.

Menurut Panggabean (2005), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

Saydam (2008), mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Dari beberapa penjelasan kompensasi diatas maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang perusahaan berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan berikan.

2.2.1.4 Jenis-jenis kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung

- a) Gaji, Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

- b) Upah, Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
- c) Upah insentif, Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Benefit dan service Kompensasi tambahan (financial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Pangabean (2004), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

A. Permintaan dan penawaran ketrampilan karyawan

Untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka kompensasi cenderung tinggi.

B. Organisasi Serikat Pekerja

Organisasi ini ikut mempengaruhi tingkat gaji/upah, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya.

C. Kemampuan perusahaan untuk membayar

Kedua faktor di atas sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan, sebagai satu-satunya sumber untuk pengupahan atau penggajian karyawan.

D. Produktivitas perusahaan

Tingkat produktivitas atau prestasi kerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

E. Biaya hidup

Faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/upah, yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia.

F. Peraturan pemerintah

Faktor ini merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

2.2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

A. Upah dan gaji

Gaji dibayarkan kepada pegawai yang memiliki status karyawan tetap maupun karyawan kontrak dengan jangka waktu tertentu. Sedangkan upah umumnya dibayarkan kepada pekerja harian, pekerja lepas, pekerja harian maupun pekerja musiman

B. Insentif

Gaji adalah hak pokok karyawan yang sudah bekerja pada suatu perusahaan. Sedangkan insentif adalah lebih ke arah motivasi atau stimulus bagi karyawan untuk mampu meningkatkan performanya dalam bekerja

C. Tunjangan

tunjangan adalah sebuah bonus atau pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya untuk beragam tujuan tertentu.

D. Fasilitas

fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan

2.2.3 Pengertian Motivasi kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut (Stephen P. Robbins dan Merry Counter, 1999) mengemukakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk menjalankan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Motivasi berarti keadaan yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan. Rendahnya motivasi kerja pada suatu perusahaan disebabkan oleh permasalahan yang kompleks dan saling terkait. Perusahaan yang selalu ingin mencapai profit yang maksimal harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan potensinya. Berhasil atau tidaknya tujuan, pelaksanaan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan tergantung pada kemampuan dan integritas kerja pegawai tersebut.

Dari penjelasan motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak atau dorongan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

2.2.3.1 Teori Motivasi

Menurut (Maslow, 2017) menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup berjenjang, yang menjadi

motivasi sehingga manusia selalu bekerja untuk memenuhi sepanjang masa hidupnya. Lima tingkat kebutuhan dasar itu adalah (disusun dari yang paling rendah) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan serta kebutuhan sosial maupun kebutuhan penghormatan dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Motivasi Maslow mengatakan bahwa bila seseorang sudah mendapatkan kebutuhan dasar (jenjang pertama), maka ia tidak akan termotivasi melakukannya lagi, ia hanya termotivasi kalau motivatornya adalah kebutuhan jenjang-kedua. Bila kebutuhan lapisan kedua terpenuhi, ia tidak akan termotivasi mengerjakan sesuatu kalau motivatornya adalah kebutuhan jenjang-kedua. Demikian seterusnya sampai seseorang mencapai kebutuhan yang paling tinggi. Namun demikian, menurut (Alderfer, 2012) pakar psikologi organisasi Amerika Serikat, ada kelemahan pada teori Maslow. menurut (Alderfer, 2005) motivasi kerja dan pemenuhan kebutuhan memiliki keterkaitan yang erat. Keterkaitan ini dirangkum oleh Alderfer dalam suatu teori, yang dikenal dengan teori kebutuhan ERG Alderfer. Teori kebutuhan ERG (Alderfer, 2012) menjelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan (eksistensi), hubungan relasi dan pertumbuhan terletak berdasarkan urutan kekonkretannya. Semakin konkrit kebutuhan yang hendak dicapai, maka semakin mudah seorang karyawan untuk

mencapainya, Kebutuhan yang kongrit menurut Alderfer adalah kebutuhan keberadaan yang paling mudah, kemudian kebutuhan hubungan relasi dengan orang lain untuk dipenuhi dalam mencapai prestasi kerja sebelum seseorang mencapai kebutuhan yang lebih kompleks dan yang paling kurang kongrit (abstrak), yaitu kebutuhan pertumbuhan.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Suwatno (2016), faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi intrinsik juga dapat digambarkan sebagai suatu bentuk motivasi yang di dalamnya terdapat suatu kegiatan diprakarsai dan dilanjutkan oleh dorongan internal yang mutlak berkaitan dengan kegiatan belajar tersebut. Faktor individu yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

- a) Jika minat dan aktivitas Anda sesuai dengan minat Anda, Anda merasa terpaksa untuk terlibat dalam aktivitas tersebut.
- b) Mereka yang memiliki sikap positif dan sikap positif terhadap kegiatan tersebut akan berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan.
- c) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan khusus dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun selama kegiatan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya.

Motivasi semacam ini datang dari dalam diri individu, bukan dengan paksaan atau dorongan dari orang lain, tetapi oleh kehendak individu tersebut. Motivasi pada dasarnya sudah ada pada setiap orang.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi eksternal juga dapat digambarkan sebagai bentuk motivasi di mana kegiatan dimulai dan dilanjutkan berdasarkan rangsangan eksternal yang tidak terkait dengan Anda. Menurut (F. Herzberg karya Simon Devung, 1989), ada dua faktor utama (faktor eksternal) dalam suatu organisasi, dan karyawan merasa puas dengan

pekerjaannya. Peluang ini membantu karyawan meningkatkan pekerjaan mereka. Kedua faktor tersebut antara lain:

- a) Motivasi: yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab yang didelegasikan, peluang pengembangan, dan pekerjaan itu sendiri.
- b) Faktor kesehatan kerja, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik, dan keselamatan kerja.

2.2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut (Maslow,1996) Indikator Motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (Social Needs) Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri

dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

4. Kebutuhan akan Harga Diri (Esteem Needs) Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang.
5. Aktualisasi Diri (Self Actualization) Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan

Anaoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat diatas sejalan dengan yang dilakukan oleh (Dwianto, 2019) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkatkan dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. (Suparyadi, 2014) Kompensasi, motivasi, dan kinerja merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang nampak dalam output yang dihasilkannya merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat kompensasi dan motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut.

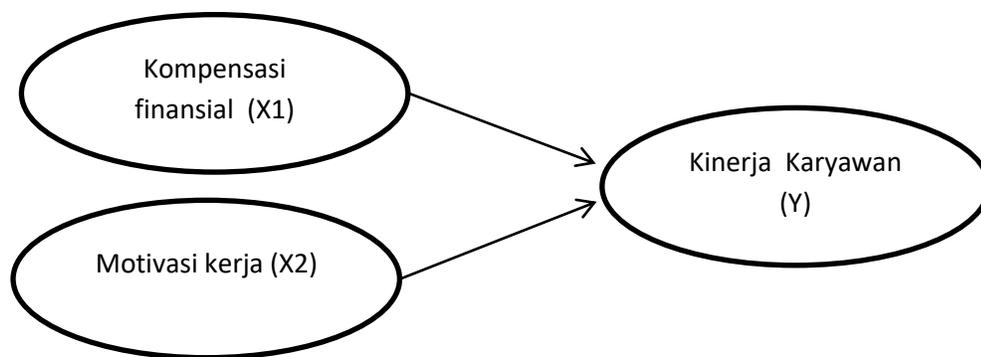
2.4 Kerangka Konseptual

Didalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil suatu proses bekerja. Dalam hal ini, kompensasi finansial dan motivasi kerja

mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab serta danya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam individu maupun organisasi. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan penulis meyakini bahwasanya dampak kompensasi finansial serta motivasi kerja terhadap kinerja memang sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan demikian penulis membuat skema pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan seperti dibawah ini.

Kerangka konseptual ini adalah deskripsi sementara dari gejala yang menjadi subjek masalah. Kompensasi finansial (X1), Motivasi kerja (X2) sebagai bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Sugiyono (2016,) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah :

H1 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan UD. CITA RASA.

H2 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. CITA RASA