

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Selain itu penelitian terdahulu juga bertujuan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Giyono : 2019) <i>“pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar”</i>	Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3). Kinerja karyawan (Y)	Kuatitatif	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	(Juni Mulyadi, Nurhidayati : 2016) <i>“analisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Indo karya glasco semarang”</i>	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan kerja (X3). Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Putri Buanasari dan Krisdamayanti : 2018) <i>“pengaruh pemberian kompensasi dan</i>	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil dari uji hipotesis pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja

	<i>motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Buana Sari Blitar</i>			memiliki pengaruh yang signifikan dengan uji t hitung masing-masing sebesar 4,578 dan 2,669.
4.	(Purnawati helen wijaya, Cristina caturwidayati, Sigit H.kusuma : 2019) <i>“pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor walikota Jakarta”</i>	Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Kuatitatif	Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	(Icha Ayuningtiyas, Suryadi : 2022) <i>“ pengaruh kompensasi, motivasi,stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan grosir sembako CV Jembatan Hitam”</i>	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Stres kerja (X3), Lingkungan kerja (X4). Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	(Steven Gunawarman : 2020) <i>“pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada UD.Galilea</i>	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Uji T. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea.
7.	(Aldo : 2023) <i>“pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM”</i>	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Novi Sandra, Antoni Sentoso : 2023) <i>“analisis</i>	Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2),	Kuantitatif	Hasil menunjukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja

	<i>pengaruh kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan WFH</i>	motivasi kerja (Y),		tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	---	---------------------	--	--

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2017:182) “pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” . Abdullah (2014) dalam (Susanti & Aesah, 2022) mendefinisikan bahwa kinerja itu adalah terjemahan dari *perfromance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Sedangkan Harsuko (2011) dalam (Wachidah & Luturlean, 2019) mendefinisikan kinerja adalah ketika sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai target khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep

yang multi dimensional yang mencakup 3 aspek yakni : sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan beberapa pemaparan pendapat kinerja diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standarisasi yang telah ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut (Sutrisno, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang di miliki oleh satu orang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan dalam pekerjaan adalah dengan cara mengetahui tentang pekerjaan akan lebih memudahkan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

3) Rencana kerja

Merupakan sebuah rencana pekerjaan yang bisa memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang atau dari orang lain untuk karyawan melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya agar mengerjakan tugas yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap seseorang pemimpin saat menghadapi bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku di dalam perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan sebuah Perasaan seseorang senang atau bahagia sebelum dan setelah bekerja.

10) Lingkungan kerja

Yaitu suasana yang ada ditempat lokasi bekerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan dengan bekerja dan setia ditempat bekerjanya.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan aturan perusahaan.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan di dalam mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh.

3. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa indikator yang diidentifikasi oleh Robbins untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja: Mengukur persepsi terhadap kualitas hasil kerja dan kesempurnaan tugas yang dilakukan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: Mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan, dinyatakan dalam unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Menilai seberapa tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta kemampuan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas: Mengukur tingkat penggunaan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5. Kemandirian: Menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung.

2.2.2 Kompensasi

1. Definisi kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mulyadi (2015:11) Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi juga diartikan sebagai jumlah dari keseluruhan yang diberikan perusahaan/organisasi pada pekerja untuk imbalan dari penggunaan tenaga karyawannya (Wibowo, 2015:289). (Buchanan & Huczynski, 2019) berpendapat kompensasi yang memadai harus memenuhi kebutuhan dan memuaskan karyawan, memastikan perilaku yang sesuai untuk semua karyawan yang berharap untuk menghargai kinerja. Semakin sering imbalan dapat diberikan, semakin tinggi potensi penggunaan sebagai instrumen yang dapat diberikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan.

2. Jenis kompensasi

Menurut (Hardiman F Sabana, 2022), ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau

anggotanya. Berikut ini jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan:

1. **Kompensasi Langsung.** Kompensasi Langsung adalah segala bentuk imbalan dalam wujud uang seperti gaji, aneka tunjangan, komisi, bonus, THR, pembayaran prestasi, opsi saham, dan pembagian laba perusahaan.
2. **Kompensasi tidak langsung** bisa juga berwujud uang yang diberikan kepada karyawan, tetapi tidak secara langsung diberikan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya adalah ketika perusahaan mendaftarkan dan mengikutsertakan karyawannya di dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan adalah pihak yang membayarkan premi atas asuransi untuk para karyawannya seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, atau asuransi jiwa, hingga karyawan dapat menikmati manfaat dari program tersebut.
3. **Kompensasi non-finansial** tidak terkait dengan uang, melainkan dalam bentuk yang bernilai positif dan berharga untuk karyawan. Misalnya karyawan mendapatkan kesempatan ikut pelatihan yang disediakan perusahaan, tim kerja yang solid dan mendukung, memiliki supervisor profesional dan kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja fleksibel, cuti lebih banyak, dan penghargaan atas prestasi karyawan.

3. Dampak positif kompensasi

Menurut (Hardiman F Sabana, 2022) dimana adanya kompensasi yang di berikan pada karyawan tertentu atau seluruhnya oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak positif hingga bisa memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Berikut dampak positif kompensasi :

1. Dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja
2. Perusahaan mendapatkan pekerja yang berkualitas
3. Membuat karyawan terpacu terus berprestasi dan bekerja dengan giat.
4. Citra perusahaan tampak lebih baik dibandingkan kompetitor.
5. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

4. Sistem pemberian kompensasi

Sistem pemberian kompensasi yang umum menurut Hasibuan dalam (Sari dan Damiyanti : 2018) dapat diterapkan sebagai berikut:

1) Sistem waktu

Sistem waktu ini besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil (output)

Sistem hasil (Output) hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh ialah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem borongan

Sistem borongan yaitu suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa berdasarkan atas volum pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan ini

pekerjaan bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

5. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi Gozali,I (2018) yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti sebagai berikut:

1. Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah dapat dibayarkan dalam bentuk uang atau barang, dan pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah.

2. Bonus

Bonus adalah upah tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai hadiah, perangsang, atau imbalan. Bonus dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti bonus tahunan, bonus prestasi, bonus referral, bonus keahlian, dan bonus profit sharing. Tujuan utama bonus adalah untuk meningkatkan motivasi, prestasi, dan loyalitas karyawan, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu organisasi. Fasilitas kerja ini berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Tujuan utama fasilitas kerja adalah untuk mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai target yang ditentukan.

2.2.3 Motivasi kerja

1. Definisi motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Dr.Pandi Afandi,M.M : 2016). Sedangkan Menurut Mulyadi (2015:87) Motivasi adalah keinginan atau semangat timbul dari diri sendiri ataupun dari orang lain supaya mengerjakan sesuatu pekerjaan yang sesuai target.

(Arif Yusuf Hamali, 2018) mengutip (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007) untuk penjelasannya tentang motivasi para ahli:

1. Teori Kebutuhan ini dapat dianggap sebagai kesenjangan antara apa yang sebenarnya terjadi dan dorongan yang dimiliki setiap orang. Tindakan atau perilaku karyawan akan didorong oleh kebutuhan ini.

2. Teori ERG Clayton Aldefer (Keberadaan, Keterkaitan, Pertumbuhan) dinamai menurut tiga kebutuhan mendasar:

a. Sebuah Kebutuhan akan Keberadaan: Ini adalah hal-hal yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik mereka, seperti makanan, air, pakaian, gaji, kondisi kerja yang aman, dan tunjangan.

b. Needs for Relatedness: Mewakili kebutuhan interpersonal, khususnya kepuasan yang mereka dapatkan dari berinteraksi dengan lingkungannya.

c. Kebutuhan untuk Pertumbuhan: Ini adalah persyaratan untuk pengembangan keterampilan. Hal ini bisa jadi terkait dengan keterampilan dan kemampuan para pekerjanya.

3. Teori Naluri Teori evolusi Charles Darwin tampaknya menjadi dasar dari teori ini. Darwin menunjukkan bahwa perilaku cerdas adalah cerminan dan insting yang diwariskan. Jadi, tidak semua perilaku dapat direncanakan sebelum terjadi dan dikendalikan oleh pikiran.

4. Hingga tahun 1998, teori penggerak belum banyak dikenal dalam bidang motivasi. Drive mengatakan bahwa motivasi ini adalah dorongan yang berguna yang membuat kita ingin keluar dari rasa sakit dan ketidakseimbangan dalam tubuh kita.

5. Kurt Lewin mengajukan teori yang dikenal dengan Field Theory. Karena lebih menekankan pada pemikiran aktual seorang karyawan daripada pada naluri atau kebiasaan, teori ini sering disebut sebagai teori lapangan.

Dari beberapa penjelasan ahli dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Dr.Pandi Afandi,M.M : 2016) yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan , udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan 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 organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

3. Indikator motivasi kerja

Indikator yang dikembangkan Abraham Maslow dalam (Kevin Gunawan : 2017) menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan *fisiologis* atau kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi.

4) Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kemampuan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan dimana jika kompensasi yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan kinerjanya yang meningkat. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Aldo (2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hasil positif atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Steven Gunawarman (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Galilea.

2.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kurangnya motivasi kerja kepada karyawan dari pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam

bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang besar, tentu suatu perusahaan akan mendapatkan dampak positifnya. Salah satu dampak positif yang didapatkan perusahaan yang termotivasi adalah peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Rahadian Fernanda (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Putri Buanasari dan Kristya Damayanti (2018) juga menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

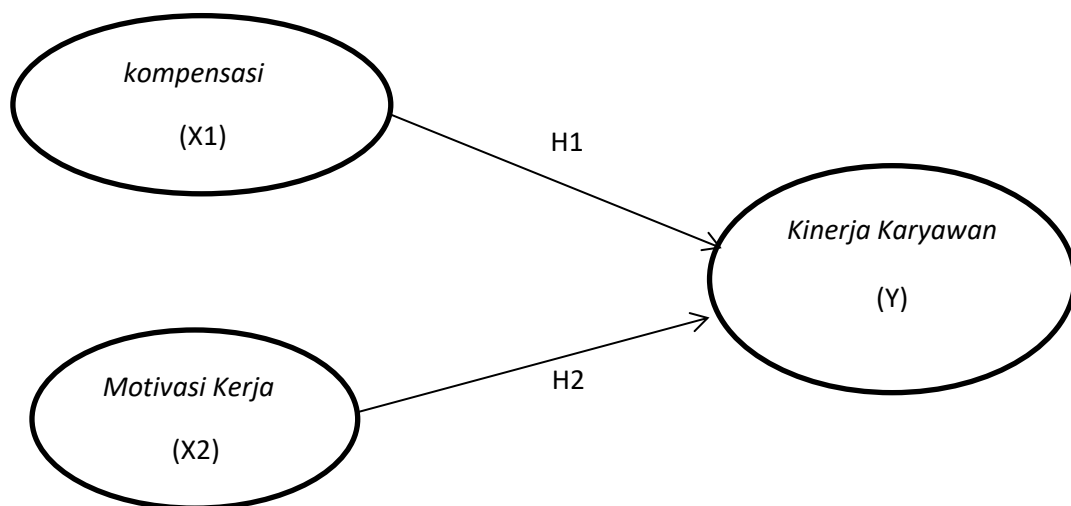
2.4 Kerangka konseptual

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mulyadi, 2015:11). Sedangkan Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan juga sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya. Maka kompensasi yang sesuai akan mendorong

karyawan bekerja lebih giat sehingga tujuan Home Industri Konveksi Maisaroh akan tercapai.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Burhanuddin Yusuf, 2014). Menurut Mulyadi (2015:87) Motivasi adalah keinginan atau semangat timbul dari diri sendiri ataupun dari orang lain supaya mengerjakan sesuatu pekerjaan yang sesuai target. Motivasi kerja sangat penting dalam Home Industri Konveksi Maisaroh. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi tetapi bisa juga berupa rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerjanya pun akan bagus.

Berikut dibawah ini kerangka konseptual pada penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan suatu hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *Kompensasi* terhadap *Kinerja Karyawan* .

H2: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*.