

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti /Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rafi Jody kurnia (2016) Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada rumah sakit condong Yogyakarta	Independen:Motivasi dan Kompensasi Dependen:kinerja	Menggunakan skala Likert scale dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2	Aristarkus Didimus Rumpak (2014)/Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute	Motivasi dan kinerja	Regresi Linier	ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute.
3	Fajar kurniadi (2012) Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada Apotik berkah	Independen:Motivasi dan Kompensasi Dependen:kinerja	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan alat analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4	Rangga Mahardhika (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia	Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan Kinerja	Regresi linier berganda	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia

5	Muhammad Ramzan (2014) Dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank (Dari sektor perbankan di Pakistan)	Kompensasi, Kinerja	Regresion	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bank
---	---	---------------------	-----------	--

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai Pemberian Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Rafi Jody kurnia (2016) pada rumah sakit condong Yogyakarta, penelitian Aristarkus Didimus Rumpak (2014) Pada Bank Indonesia Institute, penelitian Fajar kurniadi (2012) pada Apotik berkah, penelelitian Rangga Mahardhika (2013) pada PT. AXA Financial Indonesia

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Menurut Mangkunegara (2008),” Kompensasi adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, kompensasi kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hariandja (2006) memberikan pengertian kompensasi dengan mengatakan bahwa: "Kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Kompensasi umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal"

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan

2. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Mangkunegara (2008), adalah:

a. Mencapai sasaran strategis

Perusahaan yang menggunakan sistem kompensasi sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis.

b. Menegakkan norma-norma perusahaan

Perusahaan menggunakan kompensasi untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

c. Memotivasi kinerja Pemberian kompensasi terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Menyadari kontribusi perbedaan

Melalui kompensasi akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

3. Macam-macam Kompensasi

Menurut Sarwoto (2008), secara garis besar keseluruhan kompensasi dapat dibagi menjadi 2 golongan:

a. Kompensasi Material adalah suatu kompensasi yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial.

Kompensasi ini meliputi:

1) Kompensasi dalam bentuk uang:

(a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem kompensasi ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah

tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus

(b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

(c) Profit Share, merupakan salah satu jenis kompensasi tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

(d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

(1) Pensiun, mempunyai nilai kompensasi karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

(2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu

2) Kompensasi dalam bentuk jaminan sosial:

Kompensasi dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya

secara sama rata dan otomatis. Bentuk kompensasi sosial ini antara lain:

- (a) Pembuatan rumah dinas
- (b) Pengobatan secara cuma-cuma
- (c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- (d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- (e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- (f) Pemberian piagam penghargaan
- (g) Biaya pindah
- (h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

b. Kompensasi Non Material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
4. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)

Sedangkan menurut Hasibuan (2016), secara garis besar kompensasi dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Kompensasi material / finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Kompensasi non material / non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
3. Kompensasi sosial Kompensasi sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe (2008) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

- a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan

Dari paparan pendapat diatas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana kompensasi materiil sama dengan kompensasi finansial serta kompensasi non materiil sama dengan kompensasi non finansial, kecuali Hasibuan (2016) memisahkan kompensasi sosial dari kompensasi non materiil sesuai dua pendapat diatas. peneliti membatasi jenis kompensasi materiil dan non materiil untuk dijadikan dasar penelitian

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut As'ad (2010) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*". Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016), Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Malthis dan Jackson (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Menurut Robbins (2008) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

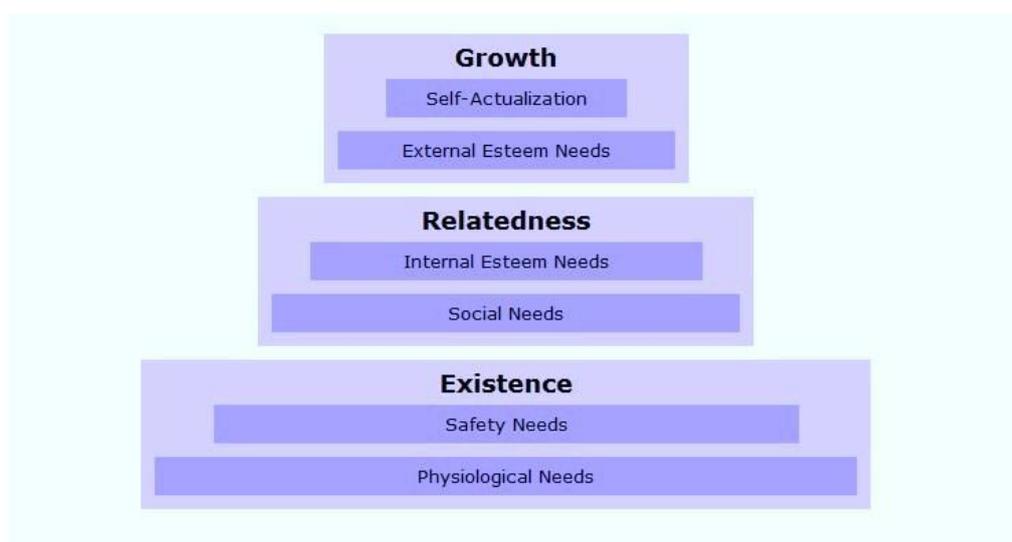
Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Sehingga seorang karyawan akan melaksanakan tugas-tugasnya apabila ada dukungan motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun di luar diri karyawan Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut teori motivasi **ERG Theory** yang dikembangkan Clayton Alderfer (As'ad, 2010) kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG.

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.



Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

Kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

1. Motivasi Karena Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhinya akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan sebagainya.

2. Motivasi Karena Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

3. Motivasi Karena Kebutuhan *Growth* (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut.

Suatu hari, seorang pekerja ditawari oleh perusahaan lain untuk pindah dengan gaji nyaris dua kali dari tempat yang sekarang. Sang pekerja ternyata memilih untuk tetap tinggal di tempat yang lama. Ketika ditelisik, ternyata alasan dia tidak pindah bukanlah karena alasan gaji. Tidak ada tawaran naik gaji dari tempat yang sekarang. Ternyata yang ditawarkan oleh tempat lama adalah, suatu posisi dimana si pekerja diberikan otoritas lebih besar. Itu saja ternyata kadang cukup membuat orang loyal.

Prioritas kebutuhan diantara E,R, dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berkuat di E. ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerut G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu.

Menurut Maslow yang di kutip Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik,kebutuhan akan keamanan dan keselamatan,kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, di tunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.
2. Keamanan, di tunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan soaial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Sosial, di tunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerjayang harmonis, kebutuhan untuk di terima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai
4. Penghargaan, di tunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdaarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dalam pimpinan terhadap prestasi kerjanya
5. Aktualisasi diri, di tunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan.

2.2.3. Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah

sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan pengelompokan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai hasil.

Menurut As'ad (2012) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad (2012) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisikondisi kepegawaian lainnya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Malthis & Jakson (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan

hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka akan memberikan *feedback* (Umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Anwar (2010), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivastion*), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*)

Artinya, pimpinan dan anggota yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan, akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu ini dikurangi atau tidak ada.

Penentuan kinerja perusahaan adalah bagaimana kemampuan dan kecakapan dalam bidang kerjanya masing-masing. Karyawan tidak hanya menguasai bidang kerjanya sendiri, tapi seorang karyawan minimal mengetahui

semua proses pekerjaan dalam setiap bidang pada perusahaan tersebut. Jika karyawan hanya menguasai satu bidang pekerjaan saja, maka pada saat terjadi mutasi karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dengan bidangnya yang baru tanpa mengalami kesulitan yang berarti.

Perpindahan / mutasi karyawan dari satu bidang ke bidang lainnya juga dapat dilakukan pada waktu yang rutin agar karyawan tidak mengalami kejenuhan pada bidang kerjanya hingga menimbulkan rasa malas dan tidak efektif. Karyawan membutuhkan penyegaran terhadap lingkungan kerja agar dapat meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan, dapat menimbulkan ide-ide baru terhadap perusahaan.

2.2.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Robbins,(2008) sebagai berikut:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.2.4 Hubungan antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi merupakan suatu alat yang dapat mendorong seseorang dalam meningkatkan pekerjaan. Sehingga ketika kompensasi di berikan sesuai dengan apa yang telah diharapkan karyawan maka mereka dapat bekerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan , bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja. Jadi kompensasi bisa dapat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk *finansial* adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung,

Sesuai dengan penelitian Fajar kurniadi (2012) membuktikan bahwa Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada apotik berkah Yogyakarta.

2.2.4.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Organisasi harus menjadi alat suatu sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui kinerja yang baik. Dalam hal ini ,pemberian motivasi kerja adalah penting bagi para manajer karena dengan adanya motivasi kerja di harapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pemberian motivasi kerja yang baik di harapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

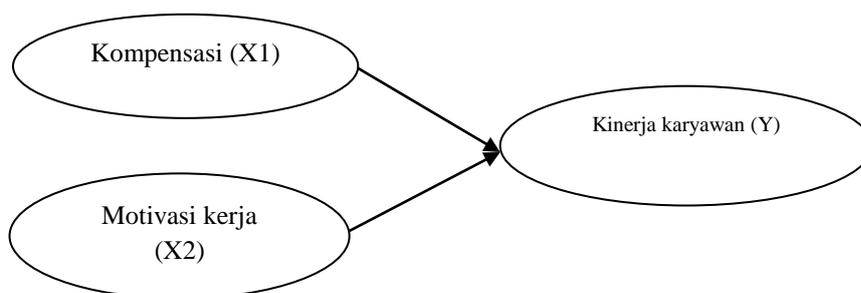
Sesuai dengan penelitian Aristarkus Didimus Rumpak (2014) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute.

2.3 Kerangka Konseptual

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kinerja karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya kinerja karyawan

semakin baik, motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dan landasan teori maka dapat digambarkan bahwa kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga model kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang
- H2 : Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang