

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dengan adanya keinginan bekerja pada karyawan yang dilandasi dengan kesungguhan maka motivasi kerja akan tercapai. Menurut Bemana et al. (2013) karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. sejalan dengan pendapat Robbins dan Coulters 1994, dalam Sugama (2017) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tinggi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

Menurut Mangkunegara (2014) motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi atau perusahaan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga semakin termotivasi dalam bekerja, maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dan menurut Sutrisno (2014) motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang berperan sangat penting dalam diri seorang pekerja/ karyawan untuk

memberikan dorongan baik itu dari luar maupun dari dalam diri mereka untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang baik juga bisa dikatakan sebagai salah satu kekuatan yang bisa mendorong atau penggerak seorang karyawan untuk menimbulkan perilaku yang baik dengan semangat yang tinggi agar dapat memacu loyalitas dan skil dari dalam diri mereka untuk bekerja pada perusahaan.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator penelitian pada variabel motivasi menggunakan Aldefer, dalam (Bangun 2012) yaitu:

1. Eksistensi (*existence*) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan, tingkat rendah dari maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan akan rasa aman.
2. Hubungan (*relatedness*) adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari maslow.
3. Pertumbuhan (*growth*) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari maslow.

2.1.3 Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) motivasi memiliki dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu berupa pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi oleh atasan pada sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif yaitu berupa pemberian hukuman oleh atasan kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah pada sebuah organisasi). Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja dalam jangka waktu pendek karena ketakutan mereka akan sanksi atau hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Oleh karena itu penggunaan motivasi positif maupun motivasi negative harus seimbang dan tepat, agar memberikan dampak positif bagi karyawan.

2.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Berikut ini adalah tujuan pemberian motivasi kerja karyawan di sebuah perusahaan Hasibuan (2008):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedipsilinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
12. Dan lain sebagainya.

2.1.5 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu keinginan dari dalam diri seseorang. Misalnya keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel. Faktor eksternal timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan.

2.1.6 Teori Motivasi

Kebutuhan merupakan sesuatu yang mendasari perilaku seseorang. Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yaitu berjenjang atau bertingkat, artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua

akan muncul menjadi yang utama, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori Motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik (seperti tempat tinggal), bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Dalam arti perlindungan fisik, mental, psikologikal dan intelektual. kebutuhan rasa aman akan menjadi pendorong berikutnya apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa memiliki yang berupa kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*estern needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan

terakhir dan hierarki kebutuhan yang menjadi pendorong setelah semua kebutuhan telah terpenuhi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi merupakan salah satu implementasi dari fungsi msdm yang menangani segala macam penghargaan individu sebagai perubahan kinerja tugas organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2014).

Kompensasi adalah penghargaan atau kompensasi perusahaan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali 2018).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan/lembaga. Barang langsung maupun tidak langsung berupa uang (Sedarmayanti 2017).

Kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan remunerasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang berhasil dilaksanakan, seorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan meningkatkan kinerja karyawan serta menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul Mangkunegara (2014). Hal ini berarti kompensasi juga termasuk suatu dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya yang ditanggung oleh perusahaan sebagai remunerasi bagi karyawan untuk mengorbankan sumber daya (waktu, tenaga dan pikiran) dan kompetensi (pengetahuan, keahlian dan keterampilan) yang telah mereka alokasikan selama kurun waktu tertentu. Sebagai kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi, dan karyawan menganggap pendapatan sebagai bagian dari hubungan kerja yang dikemas dalam sistem penghargaan layanan. Kompensasi merupakan sikap karyawan yang merasa dihargai dan senang dengan kompensasi yang besar, baik finansial maupun non finansial, sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

2.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan Indikator dalam pemberian kompensasi secara umum, yaitu:

1. Gaji

Balas jasa perusahaan yang berupa uang atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka setiap hari, bulanan, atau tahunan dan digunakan dalam jangka waktu yang relatif lama.

2. Upah

Tunjangan yang diberikan langsung kepada karyawan sesuai dengan jam kerjanya.

3. Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan gara bekerja lebih baik atau penghargaan finansial yang

diberikan langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.

4. Tunjangan

Tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi Kesehatan dan program pensiun.

5. Fasilitas

Sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang setia kepada perusahaan atau sarana yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan misalnya mobil perusahaan.

2.2.3 Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut Rivai & Sagala (2011), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung terdiri dari pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran kinerja, pembayaran intensif, komisi, bonus, saham, keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran yang ditangguhkan meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung merupakan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi Ini terdiri dari proyeksi program perlindungan (asuransi, pesangon, pendidikan sekolah anak, gaji pensiun) Kompensasi di luar jam kerja (lembur, hari libur, cuti sakit, cuti melahirkan) sementara akomodasi atau fasilitas (biaya pindah, kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir).

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari karir yang meliputi jabatan, kesempatan untuk mempromosikan pengakuan pekerjaan, temuan baru, prestasi khusus, sedangkan lingkungan kerja meliputi pujian, ramah, nyaman dalam tugas, menyenangkan dan membantu.

2.2.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Suwatno & Priansa (2011) kompensasi harus mempunyai dampak positif baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, berikut ini tujuan-tujuan kompensasi yaitu:

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi mampu menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan pada organisasi, dimana keduanya saling membutuhkan. Setiap karyawan membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan hal itu maka setiap karyawan harus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati. Sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk

dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu keduanya harus saling menyepakati kompensasi yang sudah disiapkan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengadaan efektif

Pengadaan yang efektif perlu diimbangi dengan program kompensasi yang menarik.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan meningkatkan semangat karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dengan organisasi.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Perilaku disiplin karyawan akan muncul sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

7. Pengaruh serikat kerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat buruh merupakan organisasi atau tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan dalam memperjuangkan laki-laki dan kewajiban karyawan. Dengan adanya serikat buruh akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Jika serikat buruhnya kuat, maka tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya.

8. Pengaruh pemerintah

Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) yang layak dan menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat melalui kebijakan perundangan dan regulasi.

Kesimpulannya bahwa tujuan pemberian balas jasa atau kompensasi diharapkan mampu memberikan kepuasan pada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, serta taat pada peraturan pemerintah.

2.2.5 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih dari pekerjaan kosong (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika jumlah pencari kerja

lebih sedikit daripada posisi terbuka, maka kompensasi relatif akan lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Semakin baik kemampuan untuk meramalkan dan menuntut, semakin tinggi tingkat kompensasinya. Sebaliknya, jika kemampuan dan kemauan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Jika serikat pekerja kuat dan efektif, tingkat kompensasi akan meningkat. Di sisi lain, jika serikat pekerja tidak kuat dan tidak kurang efektif, tingkat kompensasi relatif rendah.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin meningkat. Di sisi lain, jika produktivitas kerja buruk, kompensasi relatif kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang Dan Kepres

Pemerintah menetapkan batas upah/upah minimum berdasarkan undang-undang dan keputusan presiden. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sembarangan menetapkan besaran gaji bagi karyawan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang dalam rangka penetapan gaji pegawai.

6. Biaya Hidup/ *Cost Of Living*

Biaya hidup sangat mempengaruhi besarnya upah yang diberikan, karena hal ini menyangkut kebutuhan yang sangat penting untuk menunjang taraf hidup setiap individu, misalnya tingkat upah di Jakarta lebih besar

daripada di Bandung mengakibatkan biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Jabatan pegawai menentukan besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan, karena pegawai pada jabatan yang lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan pada posisi yang lebih rendah akan menerima kompensasi yang lebih sedikit. Ini sangat beralasan karena seseorang dengan begitu banyak wewenang dan tanggung jawab harus menerima kompensasi kepada perusahaan sesuai dengan hasilnya..

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan adalah hal yang paling diperhatikan oleh perusahaan, setelah melihat pelatihan yang mereka terima, mereka akan menentukan besaran gaji yang sesuai dengan kualitasnya. Seorang karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama, tentunya semakin tinggi upah yang diperoleh oleh karyawan dengan pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat kompensasi akan semakin kecil..

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika keadaan ekonomi nasional membaik, maka tingkat kompensasi akan semakin meningkat karena mendekati lapangan kerja penuh. Sebaliknya jika perekonomian terbelakang (depresi) maka tingkat kompensasi akan lebih rendah karena terlalu banyaknya pengangguran (pengangguran yang tidak dapat dijelaskan). Jenis dan Sifat Pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin

besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis sifat pekerjaannya mudah dan risiko kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi. Kompensasi harus sesuai dan pantas bagi setiap orang untuk mencapai tujuan dari proses yang mereka kerjakan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah dicapai seseorang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Alfani (2018) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Yudha (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Felicia (2018) Kinerja Karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Indikator Kinerja

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu tau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kerjasama, Kemampuan

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan Kerjasama antar karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.3.3 Tujuan kinerja

Ada beberapa tujuan kinerja menurut Desthiani (2018), yaitu:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.

5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu dan pengiriman.

2.3.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kristanti & Lestari (2019) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang dari keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologi

Presepsi, peran sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur Organisasi, kepemimpinan, Sistem penghargaan (*Reward System*).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andre Kurniawan (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Hotel Inna Dharma Deli	Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Metode Penelitian Kuantitatif dan menggunakan kuesioner (angket)	Menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tapi tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta kompensasi dan motivasi berpengaruh bersama-sama secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	I Made Murjana, Nendy Pratama Agusfianto, Yusi Faizathul Octavia (2021)	Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Mataram Hotel)	Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Pendekatan analisis linear berganda melalui aplikasi SPSS	Menunjukkan kedua variabel Bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada mataram hotel)
3	Ni Ketut Ayu Juli Astuti, I Nyoman Sudharma (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali	Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Teknik Analisis yang digunakan adalah analisis jalur,	Menunjukkan bahwa masing masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali.
4	Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza (2014)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi, Kinerja Karyawan	Metode Penelitian menggunakan Metode Penjelasan dan Analisis data Statistik Deskriptif dan Ifferensial	Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang berpengaruh dominan mempengaruhi pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Elsiscom Prima Karya, KP Surabaya.
5	Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh. Ilham (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	Motivas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain analisis jalur.	Menyatakan bahwa variabel bebas motivasi kerja dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Imam Ardiansyah, Endah Fitriani, & Fahry Ahmad (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading	Motivasi Kerja, Kinerja	Teknik Pengumpulan data menggunakan Metode Observasi dan Kuesioner	Penelitian Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan yang didukung oleh dimensi kebutuhan psikol dan kebutuhan aktualisasi dan menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pramugraha di Harris Hotel & Convention
7	Asep Sulaeman, N.Lilis	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	Kompensasi, Kinerja karyawan	Metode yang digunakan adalah metode	Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2020)	Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta		Penjelasan (<i>explanatory research</i>)	terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta
8	Rukmini (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Kuantitatif dan menggunakan kuesioner (angket)	Menunjukkan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dan signifikan secara simultan yang terdiri dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar.
9	Agus Maulana, Iwari Pratama (2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Tembilihan Pratama di Tembilihan	Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.	Teknik Pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner (angket) dan studi kepustakaan	Menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Tembilihan Pratama.
10	Dra. Rulli Saragi, M.H um (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aston Kupang & Covention Center	Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini menentukan sampel dengan menggunakan <i>sampling jenuh</i> (sensus)	Menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Kupang & Convention Center.
11	Peter Kaylene and Tressa Lawrence Rosome (2016)	<i>Multicultural Perspective on the Motivation of Students in teaching Phsyca Education</i>	<i>Multicultural, Motivation, Phsyca, Education, Diversity</i>	<i>The Results of the surveys on students motivation.</i>	<i>This research has focused on providing teachers with multicultural training with the hope that through this training, teachers will convey the importance of respect and sensitivity for all cultures to their students.</i>
12	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani,	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee</i>	<i>Compensation, Work Discipline, and</i>	<i>Data collection techniques used were</i>	<i>The Results showed that partially, there was a positive and significant effect between</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Yudi Siswadi, Jufrizen (2019)	<i>Perfomance</i>	<i>Performance</i>	<i>interviewes and questionnaires . Data analysis used multiple linear regression</i>	<i>compensation on employee performance.</i>
13	Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanaam (2014)	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Perfomance</i>	<i>Employee Motivation, Employee Perfomance, Intrinsic Rewards, Employee Perceived Training Effectiveness.</i>	<i>Data is Collection using self-administered questionnaires .</i>	<i>The Results of this study show that significant and positive relationship exists between employee motivation and employee performance.</i>
14	Nuray Akter, Md Moazzam Husain (2016)	<i>Effect of Compensation on Job Perfomance: An Empirical Study</i>	<i>Compensation , Job Perfomance</i>	<i>This Study has been conducted using an exploratory research design and it adopted the following measures of instruments for compensation and job perfomance</i>	<i>The finding of study supported that there is stong and significant effect of compensation and job performance perceived by the respondents of garment organizations.</i>
15	Muhammad Rizal, M Syafiie Idrus, Dzumahir, Rahayu Mintarti (2014)	<i>Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Perfomance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)</i>	<i>Compensation , Motivation, Organizational Commitment, Employee Perfomance</i>	<i>Study samples that selected by random sampling method with proportional area. Data analysis used is SEM (Structural Equation Model).</i>	<i>This study results indicate that compensation has significant effect on motivation and organizational commitment, but does not have significant emplyee's performance, as well as a significant effect of organizational commitment on employee performance.</i>

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sebuah bentuk dorongan yang terjadi karena keinginan kita untuk melakukan sesuatu yang bisa diakibatkan oleh faktor-faktor yang datang dari dalam diri sendiri maupun dari luar atau lingkungan. dalam dunia kerja, Motivasi kerja adalah suatu bentuk kebutuhan yang sangat penting bagi seorang karyawan. perilaku organisasional yang memberikan suatu penghargaan yang baik kepada karyawan karena mereka melakukan pekerjaan dengan baik adalah sebuah bentuk motivasi seorang karyawan untuk lebih loyalitas terhadap perusahaan. Maka dari itu motivasi adalah sebuah bentuk dorongan yang kuat untuk seseorang melakukan sesuatu hal yang ingin dicapai sehingga dapat memberikan sebuah kinerja dan kontribusi yang sangat baik pada suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2010) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Syarah Amalia, Mahendra Amalia & Fakhri (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sebuah bentuk perwujudan perusahaan dengan pemberian sejumlah gaji karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan memberikan sebuah kompensasi baik itu kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial kepada karyawan untuk merangsang karyawan agar dapat meningkatkan kinerja lebih baik dan optimal, jika pemberian kompensasi sesuai dan memadai, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2014) Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Maulana & Pratama (2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tembilahan.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah dicapai seseorang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

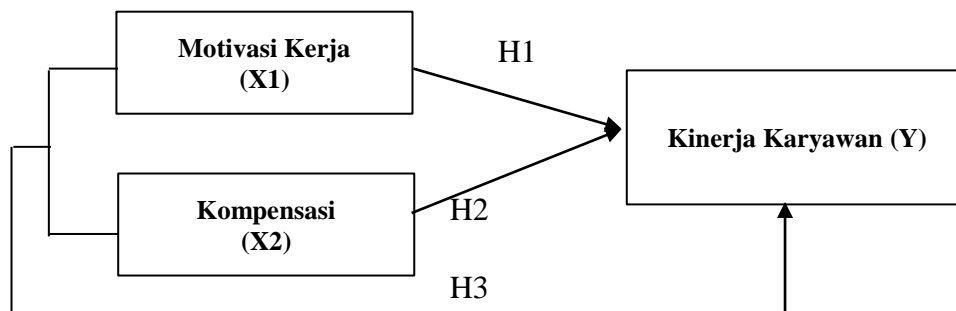
Menurut Tika (2014) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragi (2019) bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kupang & *Convention center*. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, penjelasan dan penelitian terdahulu serta pemikiran yang telah diuraikan mengenai motivasi kerja, kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran