

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 GAMBARAN UMUM KOMPENSASI

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Geralyn MF (2007), kompensasi adalah bentuk pembayaran atau insentif yang diberikan kepada seorang karyawan atas kinerja layanan untuk pemberi kerja. Hal ini sering didasarkan pada upah, gaji, insentif, atau bonus.

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Yani (2012:139) mengatakan kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Sedangkan menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

a. Indikator Kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

b. Tujuan Kompensasi

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Jenis – Jenis Kompensasi

Simamora (2004:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif.
2. Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

a. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Robbins (2009: 361) sejumlah faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Jabatan dan kinerja karyawan
2. Jenis pekerjaan
3. Jenis bisnis.

4. Serikat buruh.
5. Padat tenaga kerja atau modal.
6. Filosofi manajemen
7. Lokasi
8. Profit perusahaan.
9. Ukuran perusahaan.

2.2.GAMBARAN UMUM MOTIVASI

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Bangun (2012:312) Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya pada bawahan khususnya.

Menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Menurut hasibuan (2013 : 141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siagian (2004:338) memberikan definisi motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

a. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146) ada beberapa tujuan pemberian motivasi, antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

b. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2005 : 150), Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka

waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut wiliam (2010) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi manager

Manajer perlu memiliki kemampuan memadukan berbagai implementasi teori-teori motivasi agar dapat digunakan di lingkungan kerja organisasi/perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Manajer juga harus mampu melihat dan memahami bahwa motivasi sebagai suatu sistem yang mencakup sifat-sifat individual pekerjaan, situasi kerja, dan memahami hubungan antara insentif, motivasi dan produktivitas kerja.

2. Motivasi karyawan

Motivasi kerja karyawan adalah aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan. Adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

3. Alat motivasi

Alat-alat motivasi daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive.

Menurut Hasibuan, (2005:48) : 1). Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan. Yang termasuk dalam material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

2). Nonmaterial Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materiil. Yang termasuk dalam nonmaterial incentive adalah perlakuan yang wajar, penempatan kerja yang tepat, dan hal lain yang sejenis.

4. Komunikasi dengan karyawan

Komunikasi karyawan adalah kunci dalam menjalankan perusahaan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Komunikasi karyawan harus efektif, artinya kedua pihak yang berkomunikasi harus memiliki arti yang sama atas informasi yang disampaikan.

5. Sikap pekerja

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak.

6. Perubahan dan tanggung jawab di tempat kerja

Perubahan dan tanggung jawab ditempat kerja yaitu dengan cara mengajak para pegawai yang berada dalam comfort zone untuk lebih berani menerima tantangan- tantangan baru untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Cara terbaik untuk mengajak melakukan perubahan kerja adalah dengan jalan perubahan yang dilakukan secara bertahap supaya para pegawai merasa tidak terancam dan tidak kaget terhadap perubahan di lingkungan kerja.

7. Pengambilan keputusan

Menurut Eisenfuhr (dalam Lunenburg, 2010) pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.3 GAMBARAN UMUM KINERJA KARYAWAN

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001 :67), Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut Simamora (1997:339), agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan waktu.”

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada tepat waktu dan tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu :

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. Efektivitas

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 seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
5. Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan.

Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

c. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu dievaluasi untuk memberikan mereka kesempatan yang baik untuk merencanakan karir mereka dari segi kekuatan dan kelemahan sehingga perusahaan dapat menentukan gaji, menawarkan promosi dan melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal sebagai “penilaian kinerja” atau performance appraisal. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil pekerjaan seorang pekerja atau pekerja administrasi (pekerja dan manajer), yang dianggap mendukung kinerja mereka dan digunakan sebagai imbalan untuk membuat keputusan tentang tindakan di bidang pekerjaan.

Suatu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja yang didasarkan kepada pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (1999:1) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga

karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam tinjauan pustaka ini akan membahas tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang akan dilakukan, hal ini sebagai acuan atau pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan supaya tidak adanya duplikasi.

NO	JUDUL DAN NAMA PENELITI	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) yang ditulis oleh Fx.Pudjo Wibowo (2018).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indoraya International, Uji F, F hitung > F tabel atau 25,984 > 2,70 atau taraf signifikansi (sig) 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan pekerjaan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Indoraya International.
2	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Front Liner Pada Hotel Imperial Arya Duta Makasar. Penelitian ini dilakukan oleh Dangga, Muhammad Taslim (2014).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan hal ini dilihat dari t hitung < t tabel. Namun, untuk insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan.
3	Jurnal Internasional managerial studies yang ditulis oleh Elprida Sidabutar ,Tantri Yanuar Rahmat Syah dan Rina Anindita dengan judul The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance (2020).	The results of this research are indicating if compensation, motivation, and job satisfaction can improve employee performance. Therefore, this research has several important conclusions for company management, if with compensation, motivation and job satisfaction; the employee's performance will increase.
4	The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno dan Riyanto Efendi (2020).	The results of the research are as follows: 1). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance, 3). Work motivation and compensation together affect employee performance

5	Jurnal Internasional business and enterpreneurial review yang ditulis oleh Abdul Haeba Ramli yang berjudul Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services (2018).	From the research done, it is demonstrated that the compensation has positive effect toward the job satisfaction and employee's performance, and job satisfaction do have a positive implication on the employee's performance of Rumah Sakit Swasta in Jakarta.
6	Hasil penelitian yang dilakukan Olla Masilan, Bambang Swasto, Hamidah Nayati berjudul Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan CV Indah Jaya Nganjuk (2015).	Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui masing-masing variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Upah Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung yang besar.
7	Thesis yang berjudul Employee motivation and performance yang ditulis oleh Doula, Cameroon. (2010).	The subject matter of this research, employee motivation and performance seeks to look at how best employees can be motivated in order to achieve high performance within a company or organization.
8	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Jurnal ditulis oleh Tanod Nanda Aromega, Christofel, Kojo, Victor P. K Lengkong (2019).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.
9	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. Penelitian ini ditulis oleh Asep Sulaeman, Lilis Suryani, Lili Sularmi dan Muhammad Guruh. (2021).	Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

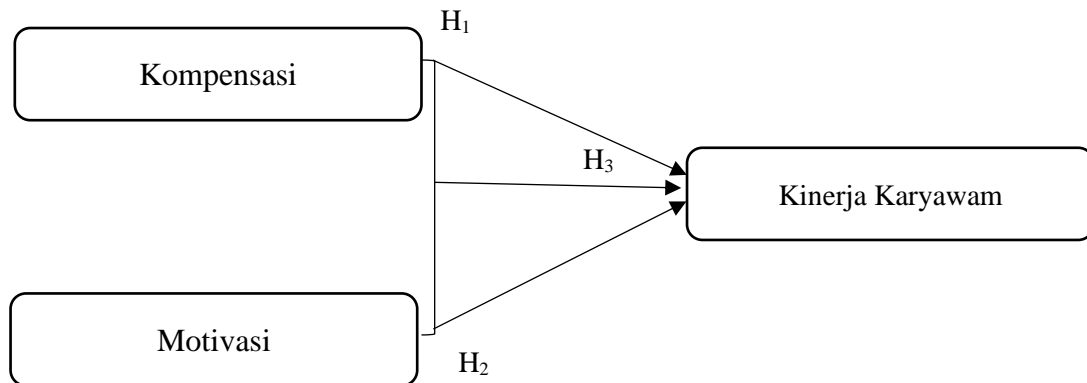
10	Jurnal Administrasi Bisnis yang ditulis oleh Marianus Subianto dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat (2016).	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.
11	The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance, Jurnal ini ditulis oleh Asriani , Devia Lorensa, Pebrida Saputri dan Tetra Hidayati (2020)	The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously.
12	How Compensation And Motivation Give Impact To Employee Performance?, Jurnal ini ditulis oleh Gusti Noorlitaria Achmad dan Fitriansyah (2020).	The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously
13	The Impact Of Compensation And Motivation On Performance Of Employees Pt. Catur Partner Sejati Sentosa In Tangerang Nainggolan, Penelitian ini ditulis oleh K., Daryono, D. M., Sfenrianto, S., & Frieyadie, F. (2021).	The results of this research showed that compensation and motivation have a positive and significant impact on employee performance. This implies that the company should focus on improving compensation and motivation in order to increase the performance of employees.
14	The Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At Hotel Xyz, In Jakarta. Penelitian ini ditulis oleh Rahmad Hartono, Effendi Dan Etty Nurwati (2021).	He results showed that motivation and compensation had a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously compensation, motivation affects job satisfaction and motivation, compensation, and job satisfaction affect employee performance. The results of the analysis show that the direct path of motivation has the strongest influence on employee performance as indicated by the

		regression coefficient of the highest (dominant) influence of 0,448.
15	Pengaruh Job Rotation Dan Job Performance Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Melia Bali, Penelitian ini ditulis oleh Ni Putu Yavi Radita Dan I Gusti Salit Ketut Netra (2017).	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa job rotation dan job performance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment. Job rotation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment. Job performance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment. Untuk meningkatkan organizational commitment pada karyawan maka pihak manajemen perlu membuat perencanaan program job rotation secara berkala, mempertahankan kinerja karyawan yang baik, dan memberikan bantuan penyelesaian permasalahan yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan peneliti – peneliti adalah sebagai berikut :

Perbedaanya terdapat pada lokasi penelitian, objek penelitian serta variabel penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian yang peneliti lakukan lebih mengarah kepada bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Multikarya Engineering Lampung Selatan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empiris dengan data.

sehingga peneliti menarik kesimpulan hipotesis :

2.6.1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ketika

seorang karyawan mendapatkan hasil imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerjanya, maka karyawan senantiasa berkontribusi dengan memberikan hasil kerja yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan Penelitian Septeria Noor Yuliannisa (2017) dinyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas pada PT. Inter Pan Pasific Banjarmasin. Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawannya, Zuchri Abdussamad (2014), Sehingga dibentuk hipotesis :

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Engineering.

2.6.2. Motivasi

Menurut Siagian (2004:338) memberikan definisi motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Diduga dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki semangat dalam menyelesaikan tugasnya secepat mungkin. Selain itu pemimpin dalam suatu perusahaan juga dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan secara menyeluruh tanpa memandang jabatan para karyawannya. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki rasa semangat untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya dan tidak lagi mendapatkan motivasi dari pemimpinnya maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada

di PT. Multikarya Engineering.

H₂ : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multikarya Engineering.

2.6.3. Kompensasi dan Motivasi

Kompensasi dan motivasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diduga jika kompensasi dan motivasi diberikan secara adil dan imbang maka akan memberikan rasa semangat kepada karyawan dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Tetapi jika kompensasi dan motivasi tidak diberikan secara adil dan imbang maka para karyawan tidak memiliki rasa semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa menurunkan kinerja para karyawan PT. Multikarya Engineering.

H₃ : Diduga Kompensasi dan Motivasi berpengaruh bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Multikarya Engineering.